LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™ CERTIFICATION

LEADERSHIP CIRCLE®

Aviso de derechos de autor

Todos los contenidos y materiales incluidos en este cuaderno de ejercicios, incluidos, entre otros, textos, gráficos, logotipos, imágenes y conjuntos de datos, son propiedad de Leadership Circle o de sus proveedores de contenidos y están protegidos por la legislación estadounidense e internacional sobre derechos de autor.

Toda reproducción o distribución no autorizada de los materiales de este cuaderno de ejercicios, incluidos entre otros, la copia, descarga o impresión de cualquier material, sin contar con el permiso previo por escrito de Leadership Circle está estrictamente prohibida y puede dar lugar a acciones legales.

Copyright © 2025 Leadership Circle. Todos los derechos reservados.

CONTENIDO DE LA CERTIFICACIÓN DEL LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

BIENVENIDA A LA CERTIFICACIÓN LEADERSHIP CIRCLE PROFILE	4
INTEGRACIÓN DE NUESTRO TRABAJO PREVIO	6
EXPLORANDO LA ESTRUCTURA	13
DINÁMICA ESTRUCTURAL: OPUESTOS - JUGANDO CON LAS VOCES	25
SUPOSICIONES INTERNAS	28
ESCALAS DE RESUMEN, ESCALA DE EFECTIVIDAD DE LIDERAZGO Y CORRELACIONES	34
PERCENTILES Y PUNTUACIONES ABSOLUTAS	44
SOPHIE: PERFIL DE EJEMPLO	49
SUPOSICIONES INTERNAS	50
EXPLORANDO LO CREATIVO	52
DEBRIEF DEL LCP: PASOS A SEGUIR	53
INTERPRETACIÓN DEL PERFIL	61
CAMINO DE DESARROLLO	69
MARCA DE LIDERAZGO	70
PRÁCTICA COMPLETA DE DEBRIEF	76
INTEGRACIÓN DE LOS INFORMES	77
OFRECER COACHING CON EL LCP	81
PRÓXIMOS PASOS PARA OBTENER LA CERTIFICACIÓN	90
APOYO AL PRACTITIONER	91
ESTACIONAMIENTO/PARQUEADEARO DE PREGUNTAS	94
APÉNDICE	95

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

BIENVENIDA A LA CERTIFICACIÓN LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

El propósito de este taller de Leadership Circle (LC) es presentar el Leadership Circle Profile y exponer el propósito fundamental de la organización, que consiste en promover un liderazgo consciente, cuidar el planeta y fomentar la unidad entre las personas.

Objetivos del taller

- Entender el LCP como un modelo de liderazgo, una herramienta de evaluación 360° y un camino de desarrollo.
- Explorar tu propio desarrollo a través de tu evaluación LCP, para descubrir su potencial como herramienta de toma de consciencia y crecimiento.
- Comprender que alcanzar altos niveles de efectividad en el liderazgo implica evolucionar hacia competencias más avanzadas de liderazgo creativo.
- Tomar consciencia de cómo opera, en profundidad, la estructura reactiva.
- Aprender a utilizar el informe LCP para realizar una devolución básica (debrief), mediante la práctica.
- Integrar el uso del LCP y la devolución como parte de sus procesos de coaching.
- Profundizar en las teorías del Leadership Circle Profile y entender cómo se integran entre sí, se superponen y se apoyan en fortalezas dentro del marco de LC.
- Desarrollar confianza en el modelo de LC como un enfoque universal de liderazgo, que ofrece una base sólida y consistente para el desarrollo del liderazgo.
- Explorar distintas teorías e ideas que sustentan el marco de LC, reconociendo cómo se conectan entre sí y su aplicación en contextos de liderazgo.
- Identificar qué aspectos resuenan contigo y cómo puedes vincular estas teorías y modelos con tu práctica actual o futura.



INVITACIÓN A ACUERDOS INTEGRALES

- Relacionarnos de manera auténtica, valiente e inclusiva.
- Apoyarnos mutuamente en el aprendizaje y el crecimiento, desde la apertura.
- Explorar lo que hay más allá de los hechos y las circunstancias.
- Acompañarnos en la gestión de la complejidad.
- Participar con un profundo sentido de propósito.
- Mantener una visión que vaya más allá del círculo y contribuya positivamente al mundo.

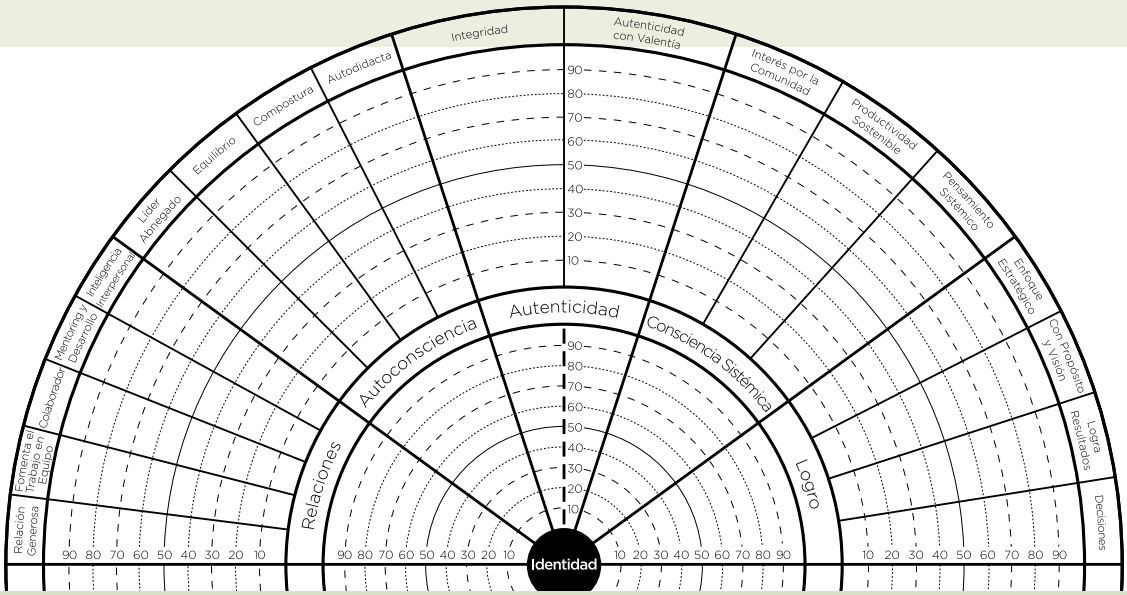
NOTAS



Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

INTEGRACIÓN DE NUESTRO TRABAJO PREVIO

¿Qué fue lo que más te llamó la atención del modelo?



- **Elementos centrales del modelo:** El LCP integra **Competencias Creativas** (comportamientos de liderazgo efectivos que mejoran el desempeño) y **Tendencias Reactivas** (comportamientos autolimitantes impulsados por miedos y creencias internas). Estos elementos se miden en dimensiones como Relaciones, Logro y Autoconsciencia, ofreciendo una visión holística del liderazgo.
- **Línea horizontal:** Divide el gráfico en las dimensiones **Creativas** (parte superior) y **Reactivas** (parte inferior), simbolizando el equilibrio entre prácticas de liderazgo efectivas y tendencias limitantes. El objetivo de los líderes es aumentar los comportamientos creativos y reducir los patrones reactivos.
- **Línea vertical:** Separa las dimensiones **orientadas a la tarea** (lado izquierdo, centrado en resultados, estrategia y competencia) de las **orientadas a las persona**s (lado derecho, centrado en relaciones, comunicación y colaboración). Esto refleja la necesidad de equilibrar la obtención de resultados con la construcción de relaciones sólidas.
- **Integración y carácter único del modelo:** El LCP se diferencia de otras evaluaciones de liderazgo al integrar la dimensión **conductual** (lo que hacen los líderes) con la dimensión de **mentalidad interna** (por qué lo hacen). Esta integración revela no solo la efectividad del líder, sino también los patrones subyacentes que impulsan su comportamiento, lo que permite una comprensión más profunda y un desarrollo más transformador.

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

INTEGRACIÓN DE NUESTRO TRABAJO PREVIO

Como recordarás de tu trabajo previo, el Leadership Circle Profile 360 se apoya en décadas de investigación en psicología, pensamiento sistémico, inteligencia emocional y desarrollo del adulto. A partir del trabajo de Robert Fritz, Peter Senge, Charlie Kiefer, Clay Lafferty y otros, el modelo integra las orientaciones Creativa y Reactiva, y pone de relieve la fuerte conexión entre nuestras creencias, nuestros comportamientos y la efectividad en el liderazgo.

Además, incorpora aportes de la psicología cognitiva, el liderazgo auténtico, la inteligencia emocional y la teoría del desarrollo, que le dan mayor profundidad. A esto se suman perspectivas del desarrollo adulto y de tradiciones espirituales, que amplían la mirada sobre cómo crecen los líderes.

En conjunto, todo esto da forma al Leadership Circle Profile: un modelo integrado que muestra cómo los líderes piensan, se relacionan y actúan dentro de sistemas complejos.



NOTAS

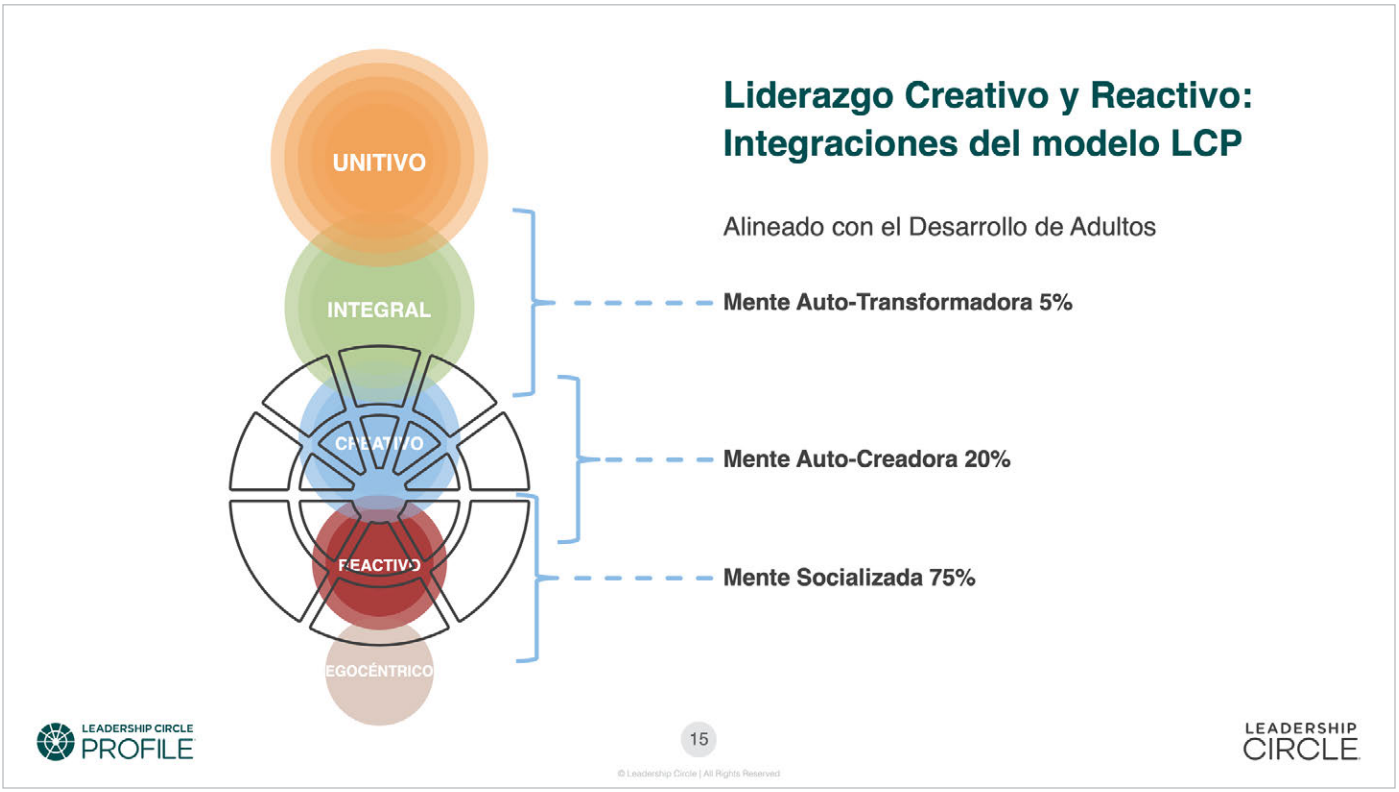
Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

INTEGRACIÓN DE NUESTRO TRABAJO PREVIO



NOTAS

INTEGRACIÓN DE NUESTRO TRABAJO PREVIO



Es fundamental comprender las etapas del desarrollo adulto si se desea pasar de una mentalidad reactiva a una mentalidad creativa.

1. **Egocéntrico (Mente Auto-Soberana):** Esta etapa se caracteriza por centrarse en satisfacer las propias necesidades y alcanzar independencia.

2. **Reactivo (Yo Socializado):** En esta etapa, las personas aprenden a asumir las reglas, valores y expectativas de la sociedad, y construyen su identidad en función de ellas.

3. **Creativo (Mente Auto-Autora):** Comienzan a orientar su vida y su liderazgo según su propio propósito y visión personal, en lugar de las expectativas de los demás.

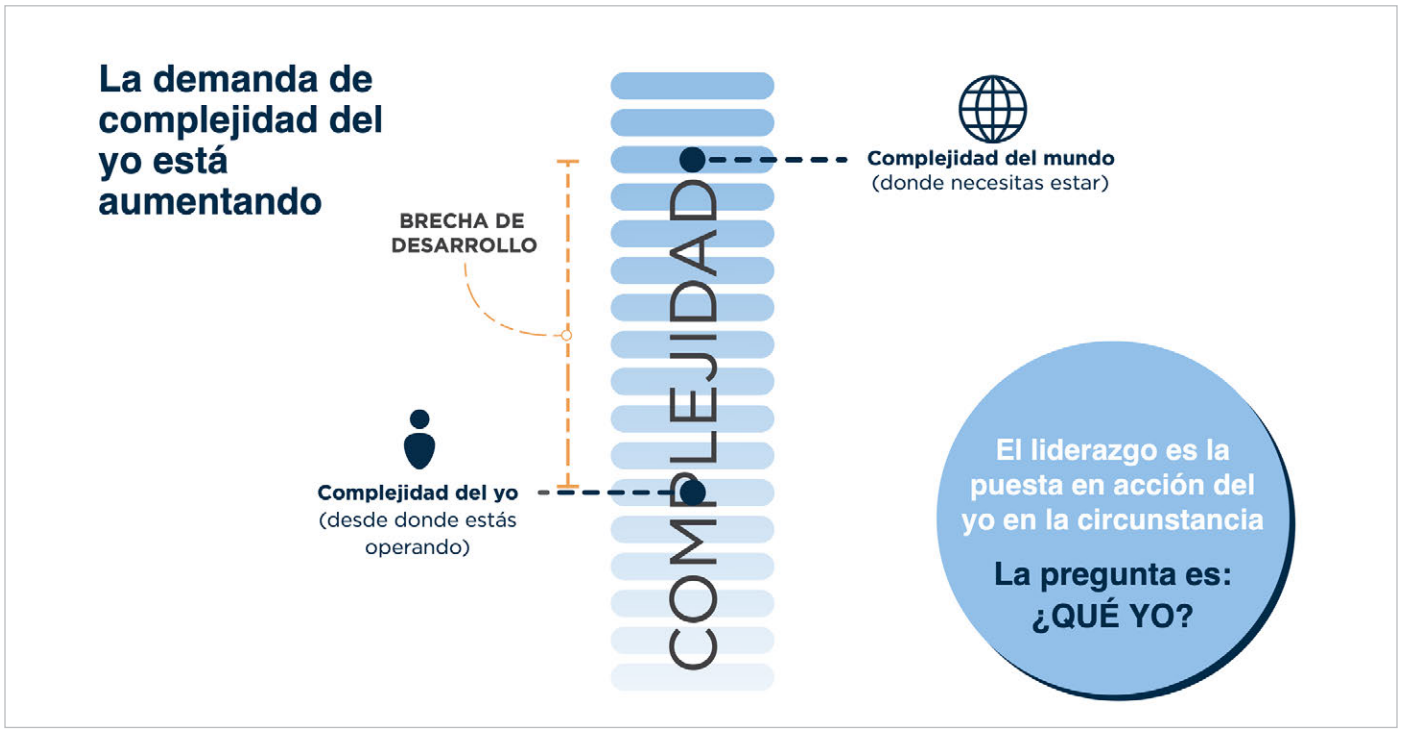
4. **Integral (Mente Auto-Transformadora):** Integran todos los aspectos de su personalidad, incluyendo su lado oculto, y son capaces de liderar frente a desafíos complejos.

5. **Unitivo:** Experimentan una unión profunda con todo lo que existe y actúan como visionarios globales, orientados al bien universal.

INTEGRACIÓN DE NUESTRO TRABAJO PREVIO

En el mundo actual, se necesita un yo más complejo debido a la creciente interconexión y diversidad de nuestra sociedad. Entre avances tecnológicos rápidos, diferencias culturales y dinámicas sociales complejas, resulta fundamental desarrollar un sentido de uno mismo adaptable y matizado.

Esta complejidad permite a las personas comprender e integrar perspectivas diversas, resolver problemas multifacéticos y prosperar en entornos que están en constante evolución. Sin embargo, existe una brecha de desarrollo entre nuestro estado actual y el nivel de complejidad del yo que se requiere.



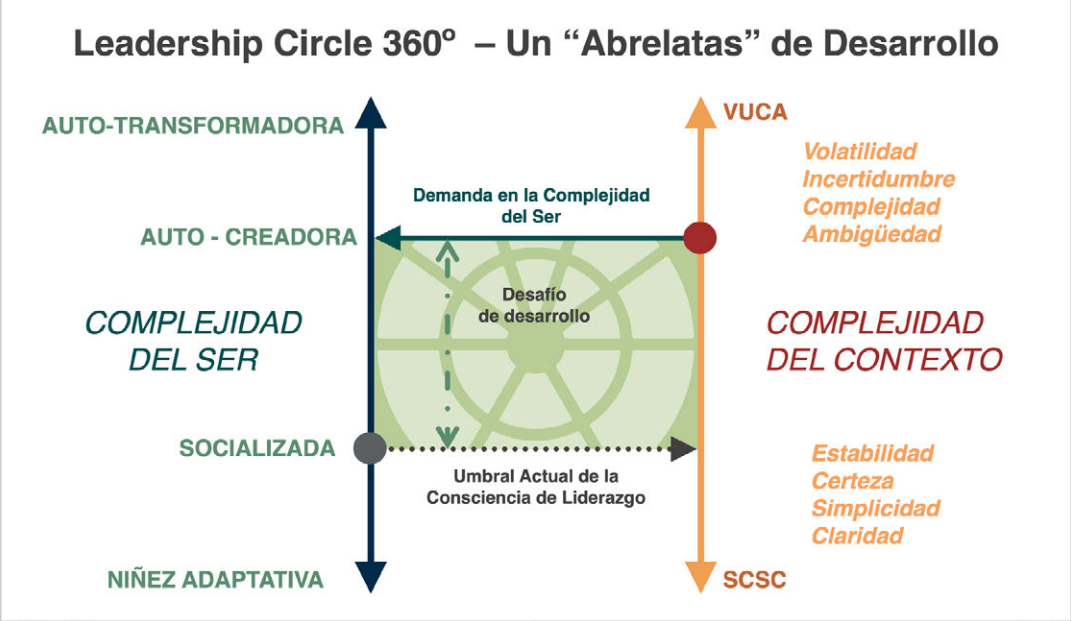
Muchos sistemas educativos y sociales aún ponen énfasis en un pensamiento tradicional, lineal y en identidades rígidas, lo que no equipa a los individuos con las habilidades necesarias para procesos de pensamiento fluidos, integradores y adaptativos.

Cerrar esta brecha requiere un cambio hacia un aprendizaje más holístico y experiencial, que fomente la inteligencia emocional, el pensamiento crítico y una comprensión más profunda de la naturaleza interconectada de los problemas globales. Esta evolución es esencial para formar personas capaces de navegar y contribuir positivamente a las complejidades del mundo moderno.

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

INTEGRACIÓN DE NUESTRO TRABAJO PREVIO

Comprender el liderazgo es un desafío complejo, y el Leadership Circle Profile (LCP) ofrece un enfoque más profundo al aportar datos de liderazgo adaptados a cada contexto. Es fundamental reconocer la naturaleza contextual del LCP, lo que evita comparaciones directas entre los perfiles de distintos líderes y resalta las circunstancias únicas que influyen en la efectividad de cada uno.
Además, la retroalimentación del LCP actúa como un potente catalizador para conversaciones de desarrollo, ayudando a identificar posibles desalineaciones entre la visión del mundo del líder y el contexto en el que se desempeña. Este proceso no solo fomenta una mayor autoconsciencia, sino que también impulsa un crecimiento enfocado y una mejor alineación dentro de la organización.



NOTAS

INTEGRACIÓN DE NUESTRO TRABAJO PREVIO

Las teorías de estos modelos se han ido desarrollando a lo largo del tiempo y se han validado de manera cruzada a través del tiempo, la cultura y diferentes lugares.



El Leadership Circle Profile es más que una “herramienta”. Es un enfoque integral para trabajar y desarrollar el liderazgo, que incluye todo lo mencionado anteriormente.

NOTAS

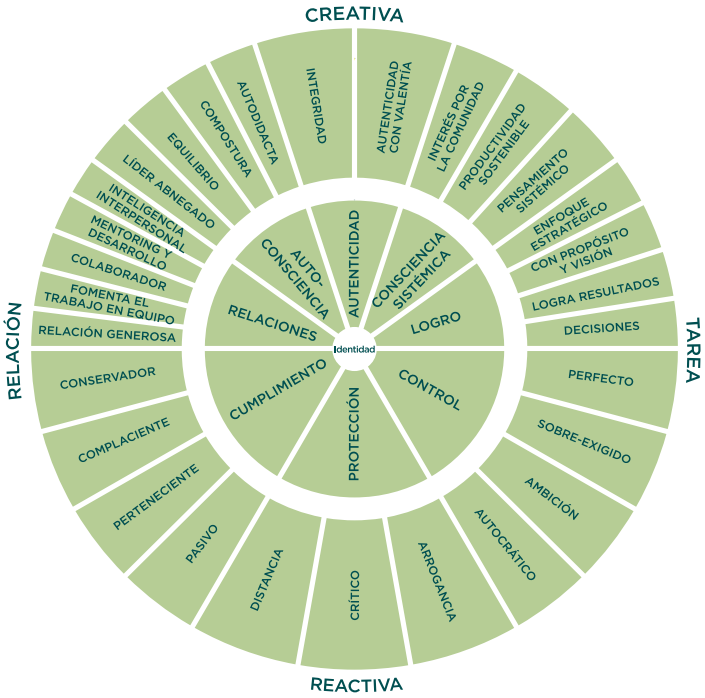
EXPLORANDO LA ESTRUCTURA

Mitad Superior / Mitad Inferior

- Superior: 18 Competencias creativas: Competencias muy bien investigadas y positivamente correlacionadas con la Efectividad del Liderazgo y el Desempeño de Negocio. Representan un liderazgo que inspira, involucra y libera energía y desempeño.
- Inferior: Fortalezas que funcionan reactivamente. 11 Estrategias Reactivas que usamos por defecto cuando estamos bajo presión. “Nos llevaron” a donde estamos, pero alcanzan sus límites, tienen riesgos asociados. Interfieren con las Competencias Creativas y consumen energía.

Relación y Tarea

- La orientación a la tarea se centra en alcanzar objetivos, tomar decisiones y gestionar los recursos de manera efectiva. Los líderes muy orientados a la tarea son percibidos como efectivos para impulsar el desempeño, pero pueden descuidar los aspectos relacionales, lo que afecta la moral del equipo.
- La orientación a la relación evalúa la capacidad del líder para construir conexiones interpersonales sólidas, fomentar la colaboración y crear un ambiente positivo en el equipo.
- El LCP enfatiza la importancia de equilibrar ambas orientaciones para un liderazgo efectivo. Los líderes que integran tanto la tarea como la relación tienen más probabilidades de alcanzar un éxito sostenible. Aquellos muy centrados en la tarea pueden necesitar desarrollar habilidades relacionales, mientras que los líderes orientados a las relaciones pueden necesitar mejorar su capacidad de gestión de tareas.
- Este equilibrio ayuda a los líderes a reconocer sus fortalezas y áreas de desarrollo, promoviendo un liderazgo más holístico y efectivo.



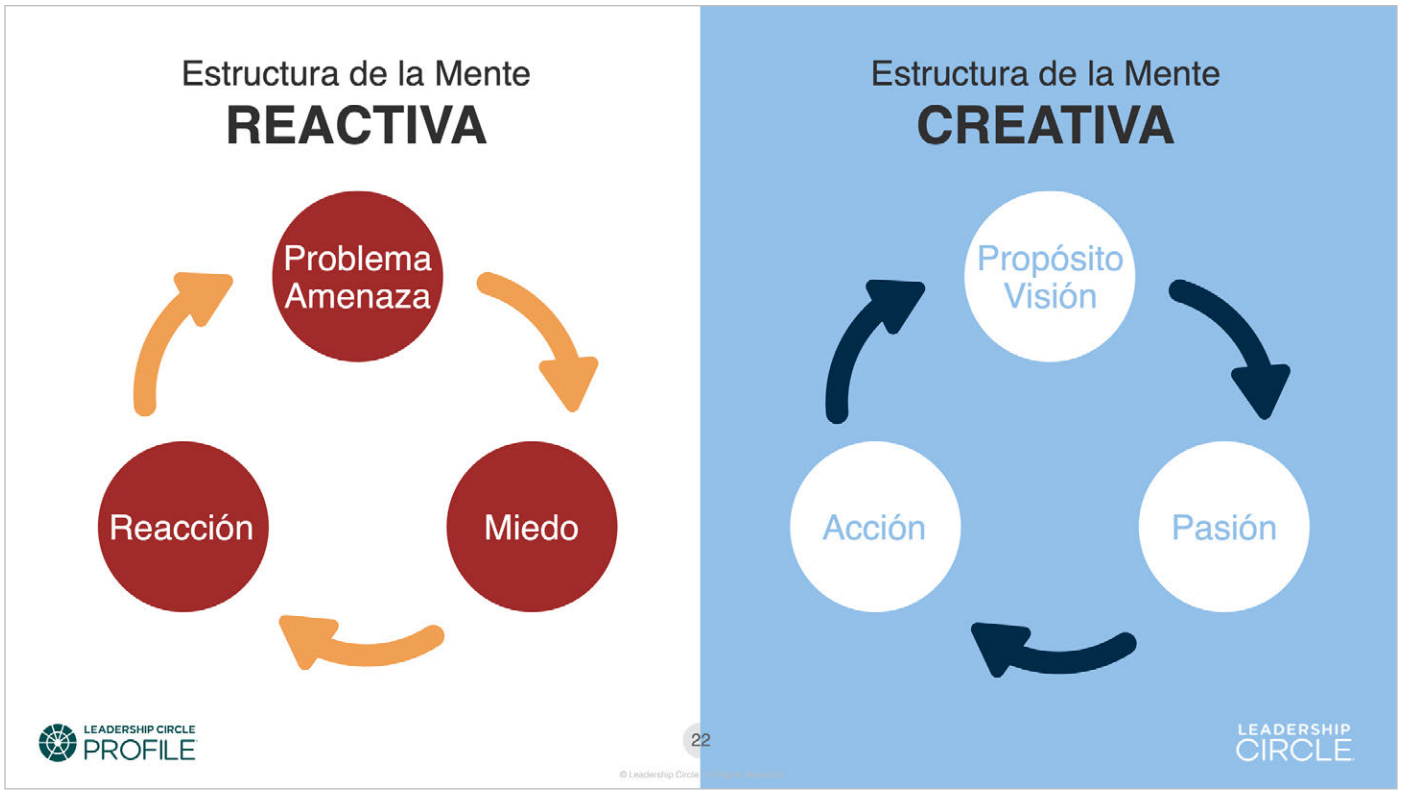
NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

EXPLORANDO LA ESTRUCTURA

Una estructura generativa genera impulso con el tiempo, donde cada éxito se convierte en una base para futuros logros.

Una estructura oscilante está diseñada para contener el movimiento dentro de ciertos límites y fronteras, como un termostato. En este tipo de estructura, el impulso hacia adelante no es el objetivo principal.

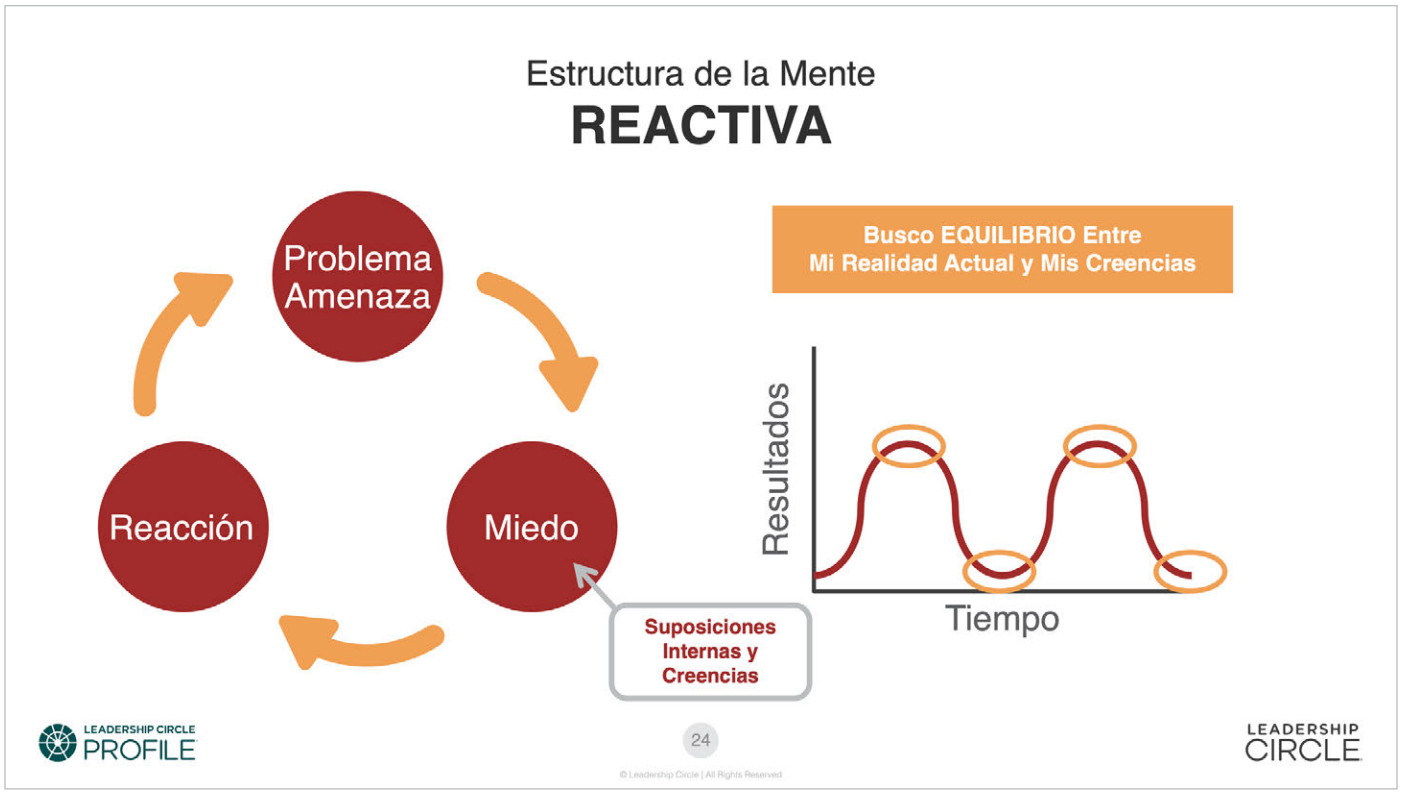


NOTAS

EXPLORANDO LA ESTRUCTURA

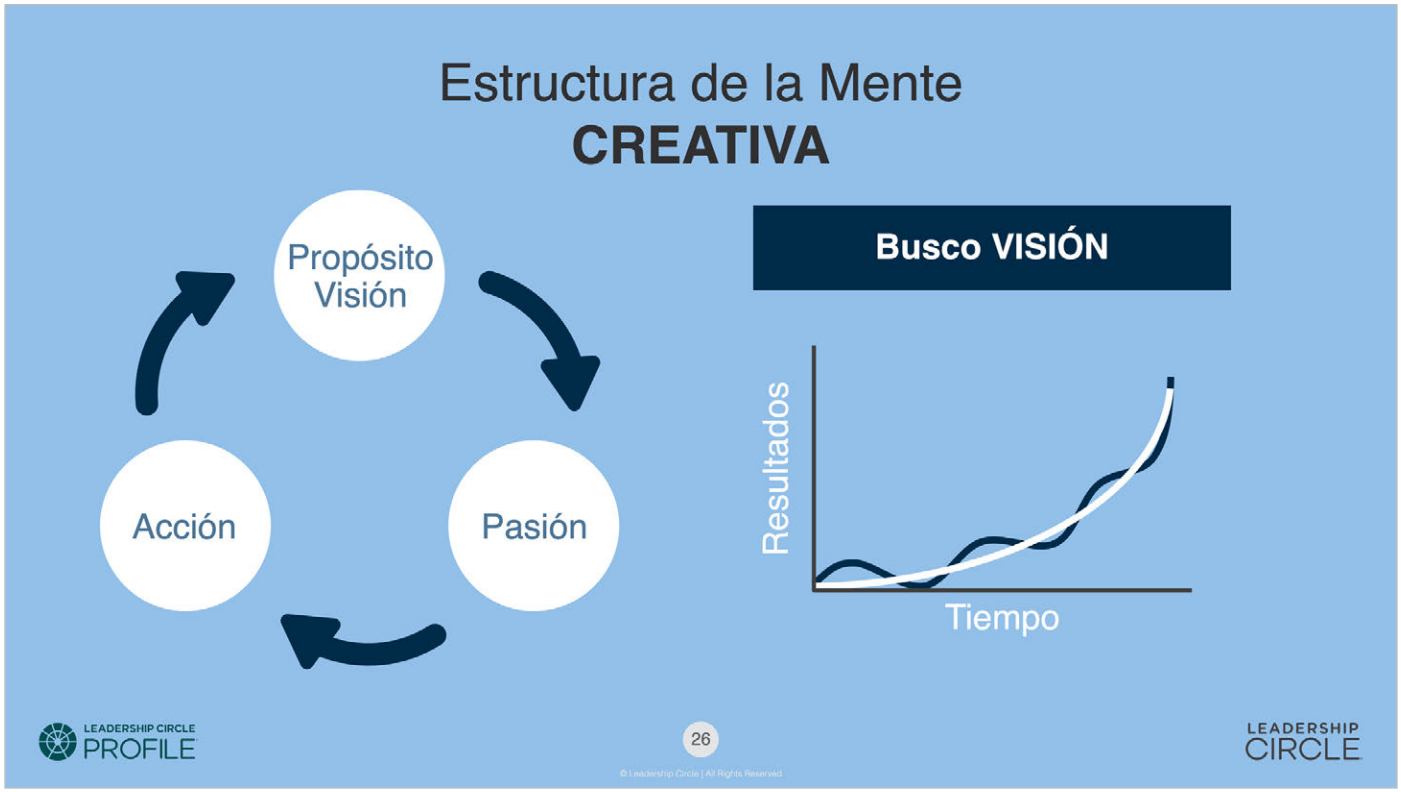
Una estructura es una entidad completa y total que se comporta y funciona de determinadas maneras. En nuestra vida, existen dos patrones estructurales básicos: generativa y oscilante (reactiva).

Un bucle reactivo es como estar atrapado en una montaña rusa interminable que tiene vida propia. Imagina que estás en un parque de diversiones y te subes a una montaña rusa llamada “El Bucle Reactivo”.



Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

EXPLORANDO LA ESTRUCTURA



NOTAS

EXPLORANDO LA ESTRUCTURA

Durante la sesión, escuchaste una historia desde la perspectiva del facilitador. Tómate un momento para reflexionar sobre un bucle reactivo persistente en tu vida y descríbelo aquí.

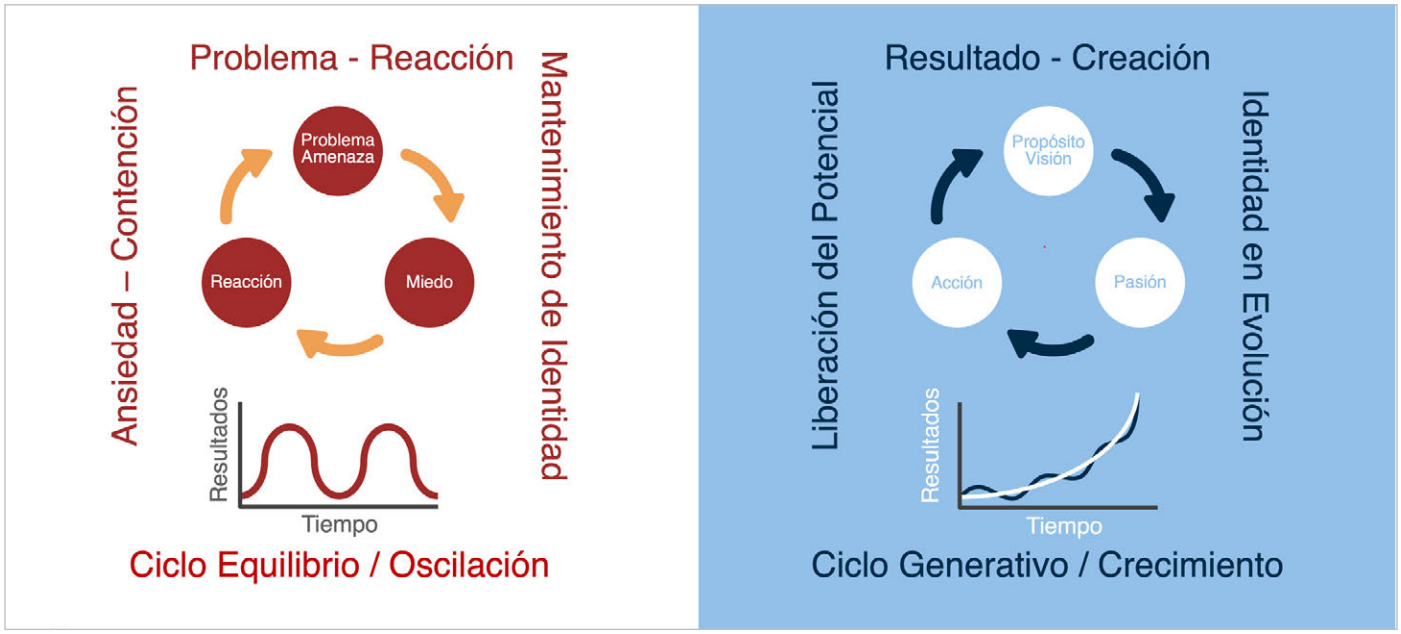
Problema/Amenaza

Miedo

Reacción

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

EXPLORANDO LA ESTRUCTURA



Bucle Reactivo: Puntos Clave

- Respuestas automáticas: Comportamientos impulsados por miedos o inseguridades profundas.
- Desencadenado por el estrés: Reacción ante desafíos con patrones por defecto (por ejemplo, defensividad, control, evasión).
- Ciclo repetitivo: Los patrones se repiten, llevando a resultados similares y limitando el crecimiento.
- Falta de consciencia: A menudo es inconsciente, lo que dificulta el cambio.
- Impacto en el liderazgo: Obstaculiza la efectividad, daña las relaciones y limita la innovación.
- Atrapado en la rutina: Se vuelve a los mismos comportamientos y reacciones de manera continua.

Bucle Creativo: Puntos Clave

- Acciones intencionales: Respuestas deliberadas y conscientes basadas en valores y visión.
- Guiado por el propósito: Metas claras y propósito que orientan las acciones.
- Colaboración y apoyo: Implicar a otros, valorar sus aportes y trabajar juntos.
- Flexibilidad y adaptabilidad: Abierto a nuevas ideas y capaz de ajustarse según sea necesario.
- Crecimiento continuo: Enfoque en el desarrollo personal y el aprendizaje.
- Resultados positivos: Fomenta la colaboración, la innovación, la realización personal y un liderazgo efectivo.
- Autoconsciencia: Reconocer y reflexionar sobre las acciones para realizar cambios conscientes de manera continua.

NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

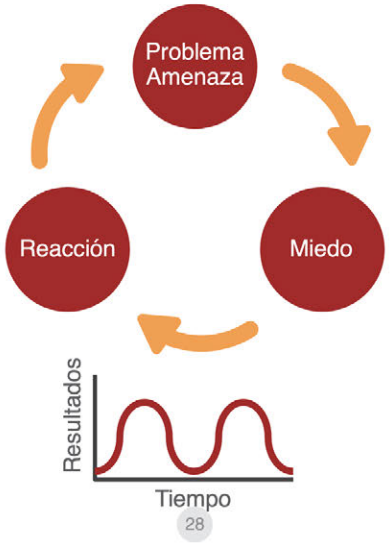
EXPLORANDO LA ESTRUCTURA

Cumplimiento

Problema: Ventas decreciendo
Solución: Establecer una estrategia

La gente está incómoda con la nueva estrategia. La rechazan. Los saca de su zona de comodidad.

La situación original no es atendida y sin embargo la gente pasa a otras cosas, cesan el malestar y las críticas, el conflicto se desvanece y el líder deja de sentirse amenazado.



Retira la estrategia, piensa que puede esperar y que es mejor cuidar la armonía del equipo. Deja saber a los demás que no se mantendrá firme.

Se dice a mí mismo que debería aprender a elegir sus batallas. Se pregunto por qué ciertas personas son tan difíciles de tratar.

Cada vez se siente más ansioso. Le preocupa que la gente comience a criticarlo, a rechazarlo. Hay discusiones y mucha tensión en las reuniones.

La calma regresa, se siente más tranquilo en relación a los demás. Se siente más si mismo, conserva su identidad del "que cuida de las relaciones".

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

28

© Leadership Circle | All Rights Reserved

LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS

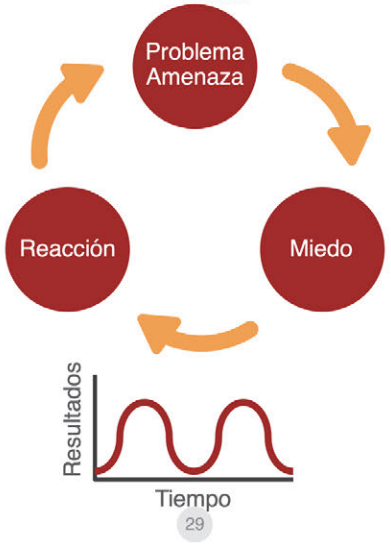
EXPLORANDO LA ESTRUCTURA

Cumplimiento

Problema: Ventas siguen decreciendo
Solución: Establecer una estrategia

Necesita hacer algo, hay mucha presión y cree que puede perder su bonificación o inclusive su trabajo. Por otro lado, proponer de nuevo la estrategia lo ve como un problema.

Las conversaciones van en círculo, no se toman decisiones, no compromisos, el progreso se detiene.



Para "resucitar" la estrategia, ha involucrado a todos los stakeholders – busca aportes de todos los que pudieran tener una opinión cediendo el poder.

Se justifica diciendo que el asunto de la estrategia iba a ser muy arriesgado y que es mejor que se ciñan a lo que ha sido ya probado y verdadero.

Teme que no va a salir bien; No tiene mucha credibilidad. La gente lo va a criticar, no lo va a querer o respetar. Necesita ser súper cuidadoso.

No sucede nada, se mantiene el statu quo, las personas se quedan en su zona cómoda, el conflicto se disipa. Líder se siente aliviado, ya que todo parece estar en armonía.

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

29

© Leadership Circle | All Rights Reserved

LEADERSHIP CIRCLE

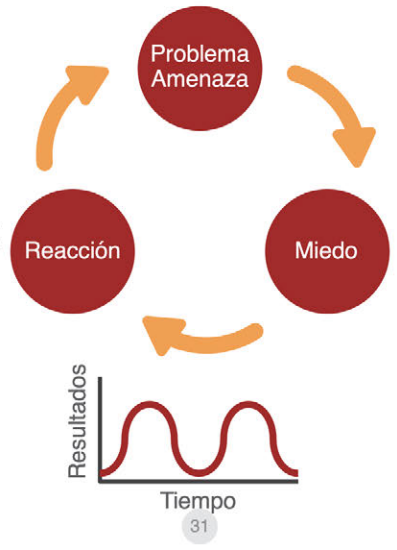
NOTAS

Protección
(sin una Posición de Poder)

Problema: Ventas decreciendo
Solución: Establecer una estrategia

La gente está incómoda con la nueva estrategia. La rechazan. Los saca de su zona de comodidad.

Su estrategia pierde fuerza y es abandonada. La organización avanza hacia otros planes. Sus ideas son olvidadas o utilizadas por otros.



Se retira emocionalmente, se "guarda" en su oficina, no se involucra activamente en conversaciones con otros sobre el tema, pero continúa la conversación interna que refuerza lo correcto de sus ideas y lo incorrecto de las de los demás.

Critica la estrategia que adoptaron otros y busca sabotearla para demostrar que tiene la razón. Apuesta a que fallará.

Está tenso y molesto. Piensa que la gente está desafiando sus planes (su inteligencia), como si no hubiera pensado en todo esto.

Se instala en una resignación que le resulta familiar. Se siente solo. La situación es molesta pero muy predecible. Piensa que no debería preocuparse, no es su problema.

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

31

© Leadership Circle | All Rights Reserved

LEADERSHIP CIRCLE

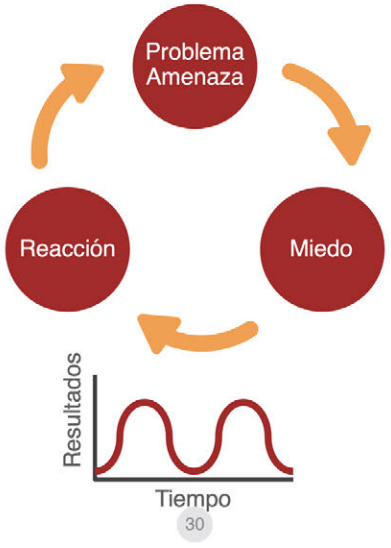
NOTAS

Protección
(con una Posición de Poder)

Problema: Ventas decreciendo
Solución: Establecer una estrategia

La gente está incómoda con la nueva estrategia. La rechazan. Los saca de su zona de comodidad.

Adoptan la estrategia. No se habló o resolvió el desacuerdo, simplemente se fue a la clandestinidad, pero técnicamente avanzan con su plan.



Está tenso y molesto. Piensa que la gente está desafiando sus planes (su inteligencia), como si no hubiera pensado en todo esto.

Piensa que él es "el que sabe", se siente más tranquilo. Cree que las ideas superiores van ganando la partida y seguramente todos reconocerán su conocimiento.

Se dedica a argumentar las bondades de la estrategia. Se distancia emocionalmente, no escucha. Defiende enérgicamente sus ideas y concentra energía en atacar fuertemente las ideas de los demás.

Ahora solo le preocupa que la gente arruine la implementación de su brillante estrategia. Asume actitud distante y crítica.

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

30

© Leadership Circle | All Rights Reserved

LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS

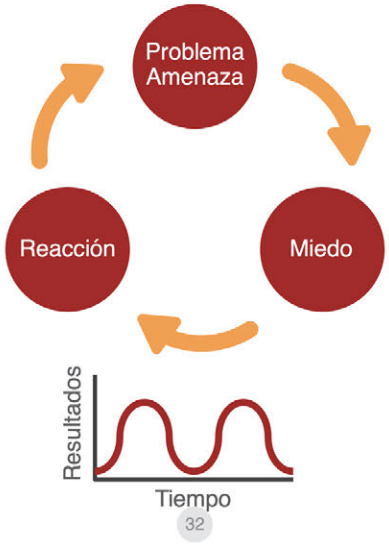
EXPLORANDO LA ESTRUCTURA

Control

Problema: Ventas decreciendo
Solución: Establecer una estrategia

La gente está incómoda con la nueva estrategia. La rechazan. Los saca de su zona de comodidad.

Su estrategia es impuesta. Todos están exhaustos (frustrados) y la mayoría de las personas finalmente se rinden a causa de su intensidad y presión.



Redobla sus esfuerzos, invierte más energía para convencer a los demás. Es intenso e insistente. No abre espacios de conversación, no recibe retroalimentación. Presiona a la gente para que ejecuten, según sus estándares a pesar de sus inquietudes.

Piensa que solo él puede lograr que las cosas sucedan. Se muestra orgulloso, "todo pasa gracias a él, los resultados son debido a su esfuerzo. Se queja, "es una pena que algunas personas tengan que ser arrastradas".

Se siente muy frustrado. Piensa que la gente no reconoce lo mucho que ha trabajado para que todo esto suceda. Se siente sobrecargado.

Finalmente se están moviendo, se siente muy bien. Cuando hay acción. Piensa que solo tenía que esforzarse y presionar más para que sucediera. Piensa que solo con presión las personas se mueven.

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

32

© Leadership Circle | All Rights Reserved

LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS

EXPLORANDO LA ESTRUCTURA

Nuestro sistema operativo interno, compuesto por nuestras creencias, valores y experiencias pasadas, genera continuamente significados que dan forma a nuestros comportamientos e influyen en cómo actuamos, en cómo nos ven los demás y en cómo nos vemos a nosotros mismos.

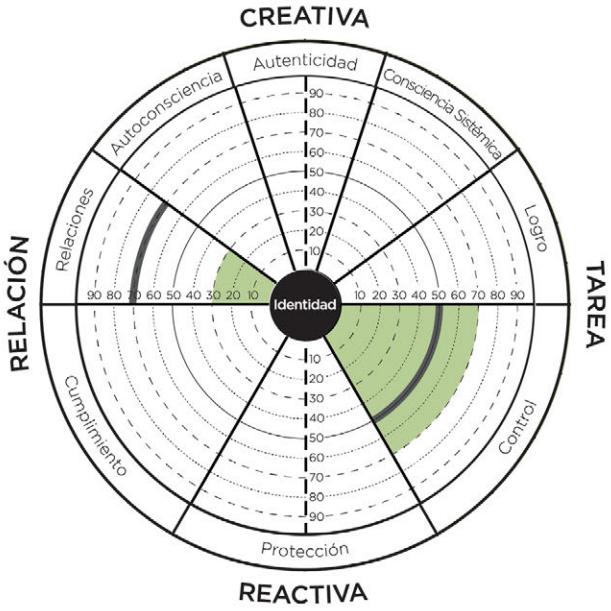
Comprender este proceso es fundamental para un liderazgo efectivo y para el desarrollo personal. Desarrollar la capacidad de observar y entender cómo construimos esos significados, es decir, mirar hacia dentro y comprender cómo funcionamos, es una habilidad fundamental. Sin esta autoconsciencia, quedamos atrapados en narrativas repetitivas que justifican nuestros pensamientos, emociones y comportamientos, y que nos impiden crecer y cambiar.

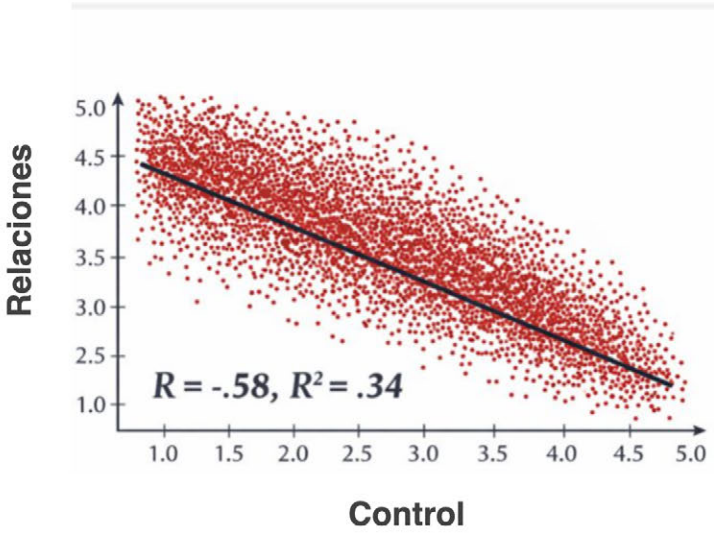


Cuando aprendemos a reconocer estos procesos, podemos romper esos ciclos y promover interacciones y percepciones más intencionales, creativas y positivas.

NOTAS

DINÁMICA ESTRUCTURAL: OPUESTOS - JUGANDO CON LAS VOCES



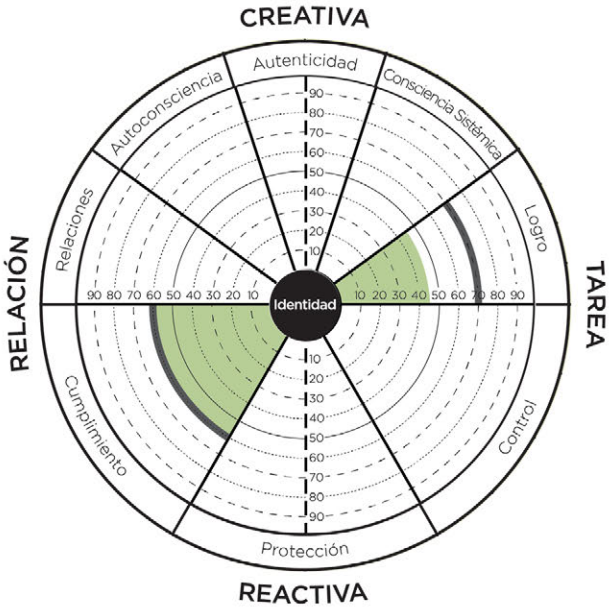


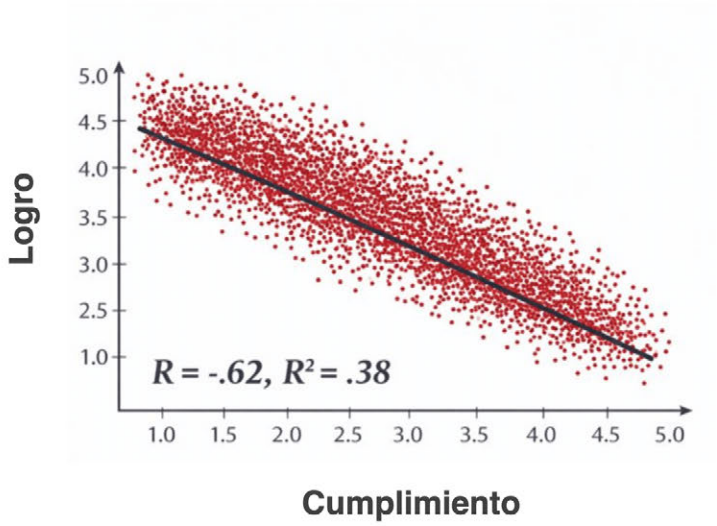
¿Qué voces reconoces dentro de ti?

NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

DINÁMICA ESTRUCTURAL: OPUESTOS - JUGANDO CON LAS VOCES



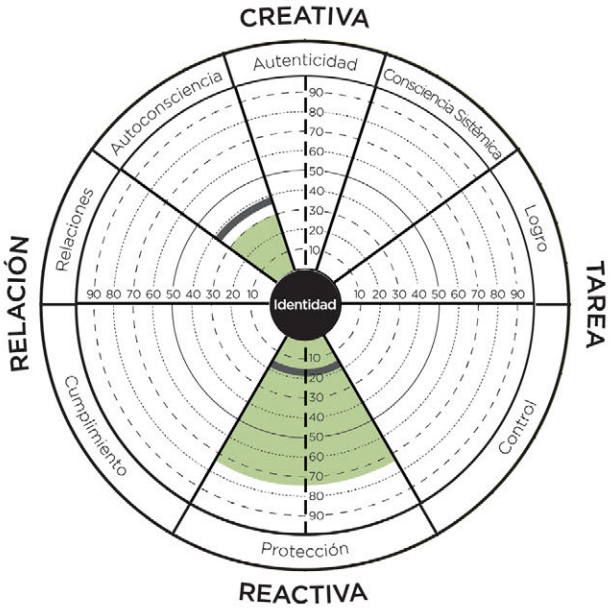


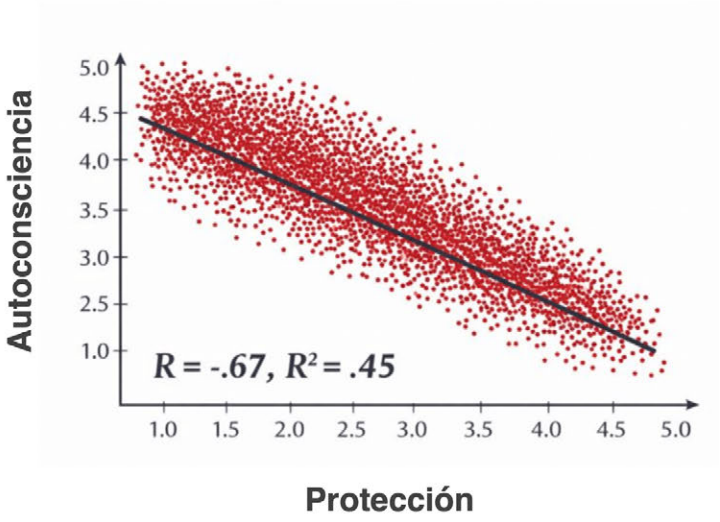
¿Qué voces reconoces dentro de ti?

NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

DINÁMICA ESTRUCTURAL: OPUESTOS - JUGANDO CON LAS VOCES





¿Qué voces reconoces dentro de ti?

NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

SUPOSICIONES INTERNAS



NOTAS

SUPOSICIONES INTERNAS

“Regalos en lo reactivo” se refiere a las cualidades y capacidades valiosas que pueden surgir incluso cuando un líder actúa desde una mentalidad reactiva. Aunque las tendencias reactivas suelen originarse en comportamientos de autoprotección, como control, cumplimiento o protección, también pueden revelar talentos subyacentes, como altos estándares, lealtad y atención al detalle.

Reconocer estas fortalezas permite a los líderes comprender que sus comportamientos reactivos, aunque a veces limitantes, también contienen potenciales habilidades que pueden aprovecharse y transformarse en cualidades de liderazgo más constructivas y creativas. Esta perspectiva fomenta que los líderes valoren toda la amplitud de sus capacidades, promoviendo el crecimiento y desarrollo personal.



NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

SUPOSICIONES INTERNAS

El Gancho de Identidad se refiere a las creencias, supuestos y la percepción que un líder tiene de sí mismo, que influyen en su comportamiento y en cómo toma decisiones.

Elementos clave:

1. **Creencias fundamentales:** Convicciones profundas sobre uno mismo y el mundo que moldean cómo se perciben las situaciones y cómo se responde ante ellas. Estas creencias pueden generar tanto comportamientos positivos como reactivos.
2. **Autoimagen:** La forma en que el líder se ve a sí mismo, incluyendo sus fortalezas, limitaciones e identidad general. Esta autoimagen puede potenciar o restringir su efectividad según esté basada en una evaluación realista o en patrones reactivos.
3. **Suposiciones:** Creencias inconscientes sobre cómo se debería actuar, qué esperan los demás y qué se necesita para tener éxito. Estas suposiciones suelen dar lugar a comportamientos reactivos automáticos.
4. **Desencadenantes emocionales:** Situaciones o interacciones que activan respuestas reactivas debido a miedos o inseguridades vinculadas a la identidad del líder. Conocer estos detonantes permite gestionar mejor las reacciones.
5. **Patrones de comportamiento:** Acciones o reacciones recurrentes que surgen de este gancho de identidad. Reconocerlos ayuda a identificar cuándo se está actuando desde una mentalidad reactiva. Comprender y trabajar sobre el gancho de identidad es clave para el desarrollo personal y profesional, ya que permite a los líderes transformar comportamientos reactivos en creativos y cultivar un liderazgo más auténtico y efectivo.

NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

SUPOSICIONES INTERNAS

“Liberar la fortaleza: del perfeccionismo al liderazgo con propósito”

“Cuando crecemos, vamos moldeando nuestra identidad y, en ese proceso, tomamos nuestras fortalezas y construimos creencias alrededor de ellas.

Mi hijo, por ejemplo, siempre fue muy buen atleta. Con el tiempo, fue formando su identidad en torno a ser el número uno, estar siempre en el equipo titular, destacar.

Esa energía es parte de su esencia, algo fundamental de su hermosa naturaleza. Y, como ha creado creencias sobre la necesidad de ser siempre excepcional, es probable que lidere desde comportamientos perfeccionistas y quizá también ambiciosos o de control.

Ese tipo de comportamiento puede generar dificultades en el liderazgo, pero en el corazón de esa misma dificultad reside una fortaleza y una singularidad muy valiosas.

Cuando logra liberar esa fortaleza de su estructura reactiva (es decir, cuando la separa de su valor personal, su seguridad, su identidad, etc.), entonces puede ofrecer ese don sin condiciones.

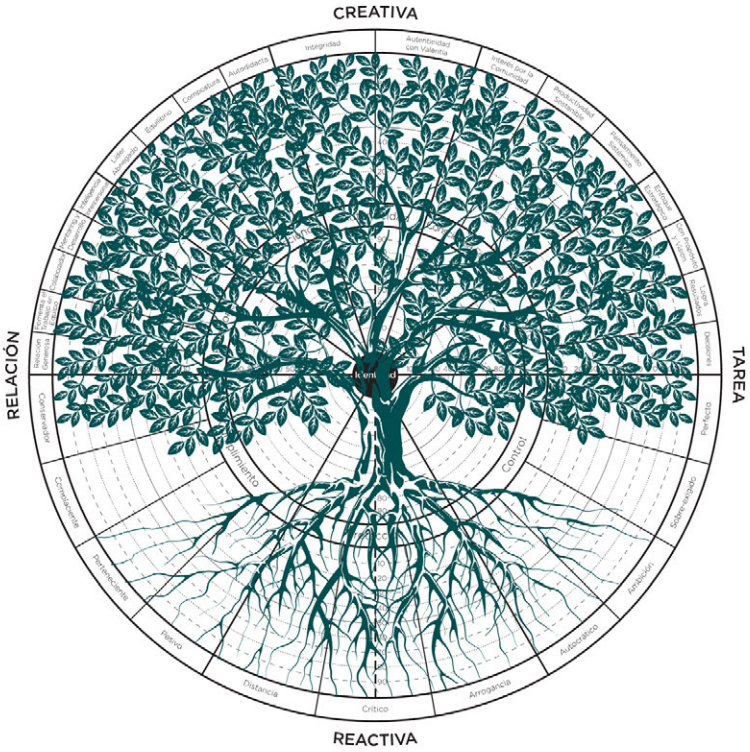
También puede darse el permiso de no usarlo cuando la situación requiere otra cosa.

Tiene la capacidad de elegir cómo ponerlo en juego, lo ofrece como un regalo. Ya no está en una relación compulsiva con esa fortaleza, entregándola a cambio de validación o seguridad.

Así, accede a esa fortaleza en su forma creativa y más elevada: el Logro.

Y deja atrás las desventajas asociadas al uso reactivo y excesivo de esa misma fortaleza, que antes utilizaba para preservar su seguridad y su valía.”

-Bob Anderson



NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados


El Gancho de la Identidad
CUMPLIMIENTO
Amado
Cercano
Expectativas
Complaciente
Aceptado
IDENTIDAD
SEGURIDAD
VALOR
#1
Excelente
Logro
Dominante
Control
Ganar
CONTROL
Existir es ser X
Superior
Correcto
Autosuficiente
Distante
PROTECCIÓN
No ser X
es no existir
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
44
© Leadership Circle | All Rights Reserved
LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS

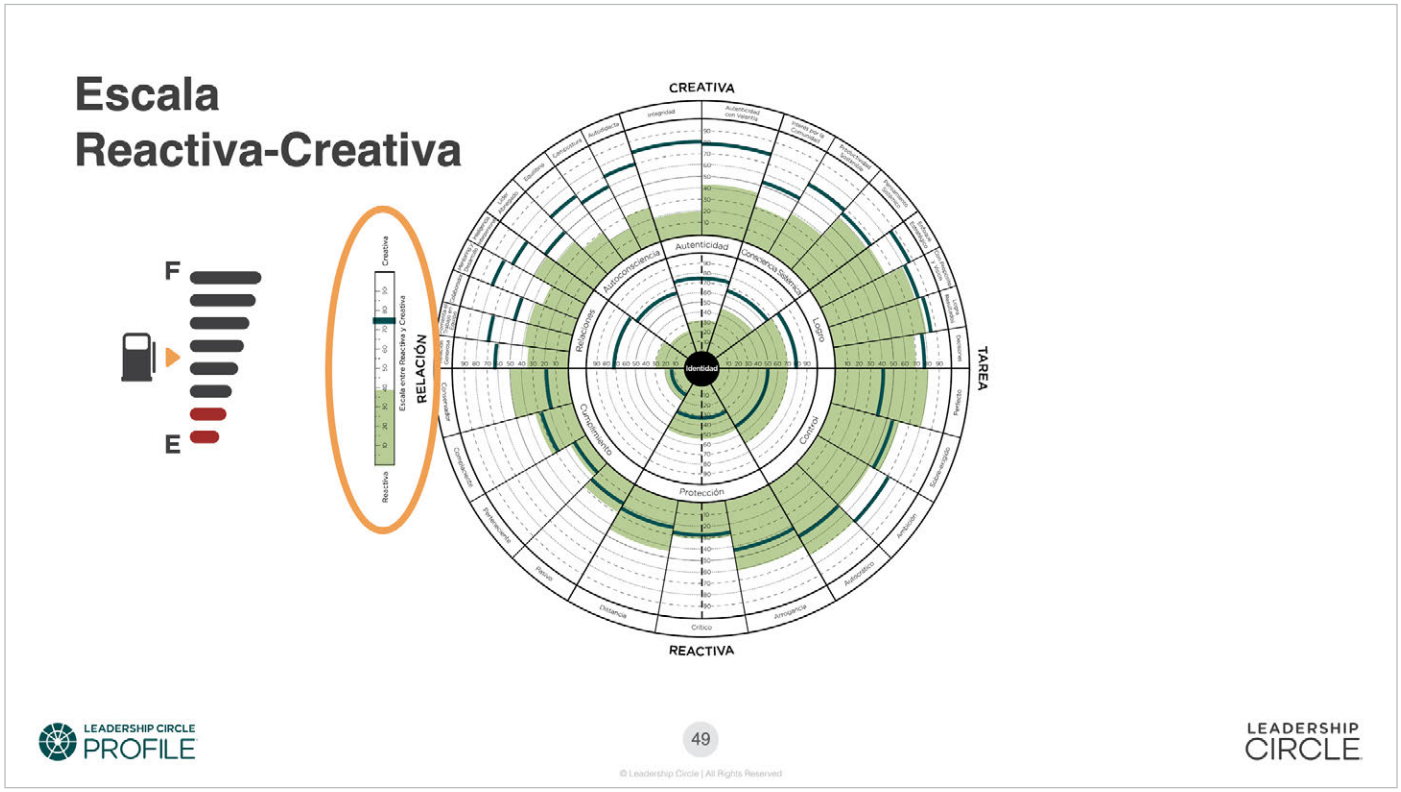

Regalos en la estructura Reactiva de Carácter
Regalos Cumplimiento
• Leal al propósito
• Fiel a los valores
• Servicio a otros
• Sensible a las necesidades
• Creador de comunidades y organizaciones
• Autocontrolado
• Enfocado a la visión sin apego
• Semilla de la Inteligencia Social y Emocional
CUMPLIMIENTO
Amado
Cercano
Expectativas
Complaciente
Aceptado
IDENTIDAD
SEGURIDAD
VALOR
#1
Excelente
Logro
Dominante
Control
Ganar
CONTROL
Regalos Control
• Mejora continua
• Aceptación del yo y de los demás tal cómo son
• Anhela resultados sobresalientes
• Energía y motivación
• Servicio a través de la persistencia y la influencia
• Integridad para hacer lo que es necesario aun siendo polémico
• Semilla de Liderazgo visionario
Superior
Correcto
Autosuficiente
Distante
PROTECCIÓN
Regalos Protección
• Sabiduría a través del desapego
• Cuidado y reflexión
• Discernimiento
• Desafío al pensamiento limitado
• Fortaleza de carácter – no necesita reconocimiento
• Mentorización de otros hacia su "grandeza"
• Semilla del Cuidado, Consciencia y Valentía con propósito
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
49
© Leadership Circle | All Rights Reserved
LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS

ESCALAS DE RESUMEN, ESCALA DE EFECTIVIDAD DE LIDERAZGO Y CORRELACIONES

1. Escala Reactiva–Creativa: La Escala Reactiva–Creativa muestra, en una medida global, hasta qué punto un líder utiliza conductas reactivas y creativas en su liderazgo.

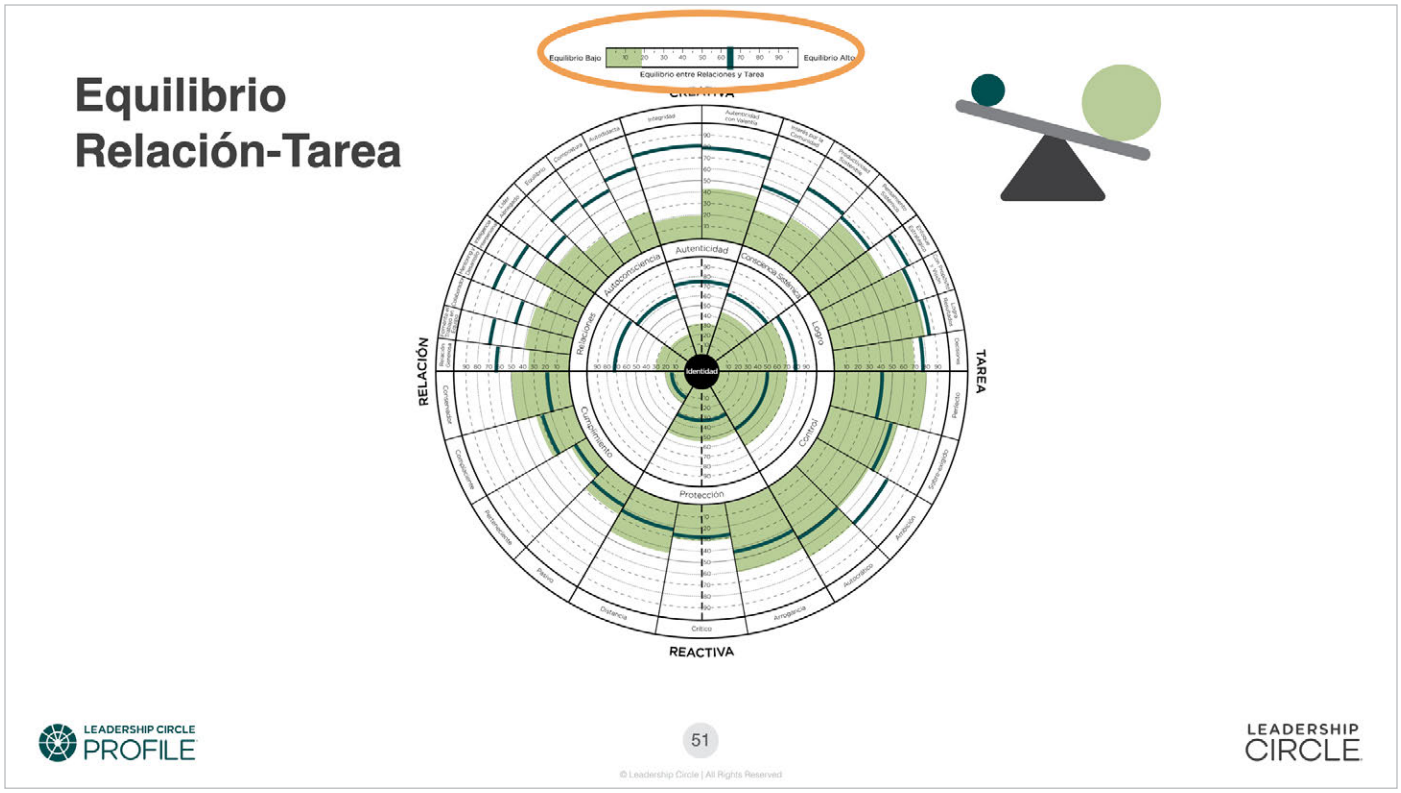
¿Qué está impulsando tu liderazgo: combustible reactivo o combustible creativo?



NOTAS

2. Equilibrio Relación–Tarea:
Esta escala evalúa la capacidad de un líder para equilibrar la construcción de relaciones con el impulso de los resultados. Los buenos líderes generan confianza y colaboración sin perder de vista las metas, lo que ayuda a formar equipos motivados y de alto rendimiento.

¿Estás dedicando tu energía de liderazgo a lo que realmente importa?



NOTAS

3. Utilización del Potencial de Liderazgo

Esta escala evalúa en qué medida un líder está utilizando todo su potencial en su rol actual, aprovechando sus fortalezas, habilidades y experiencia para generar desempeño e impacto. Identificar el potencial no aprovechado permite orientar el desarrollo de manera más efectiva.

¿Qué camino estás recorriendo?



NOTAS

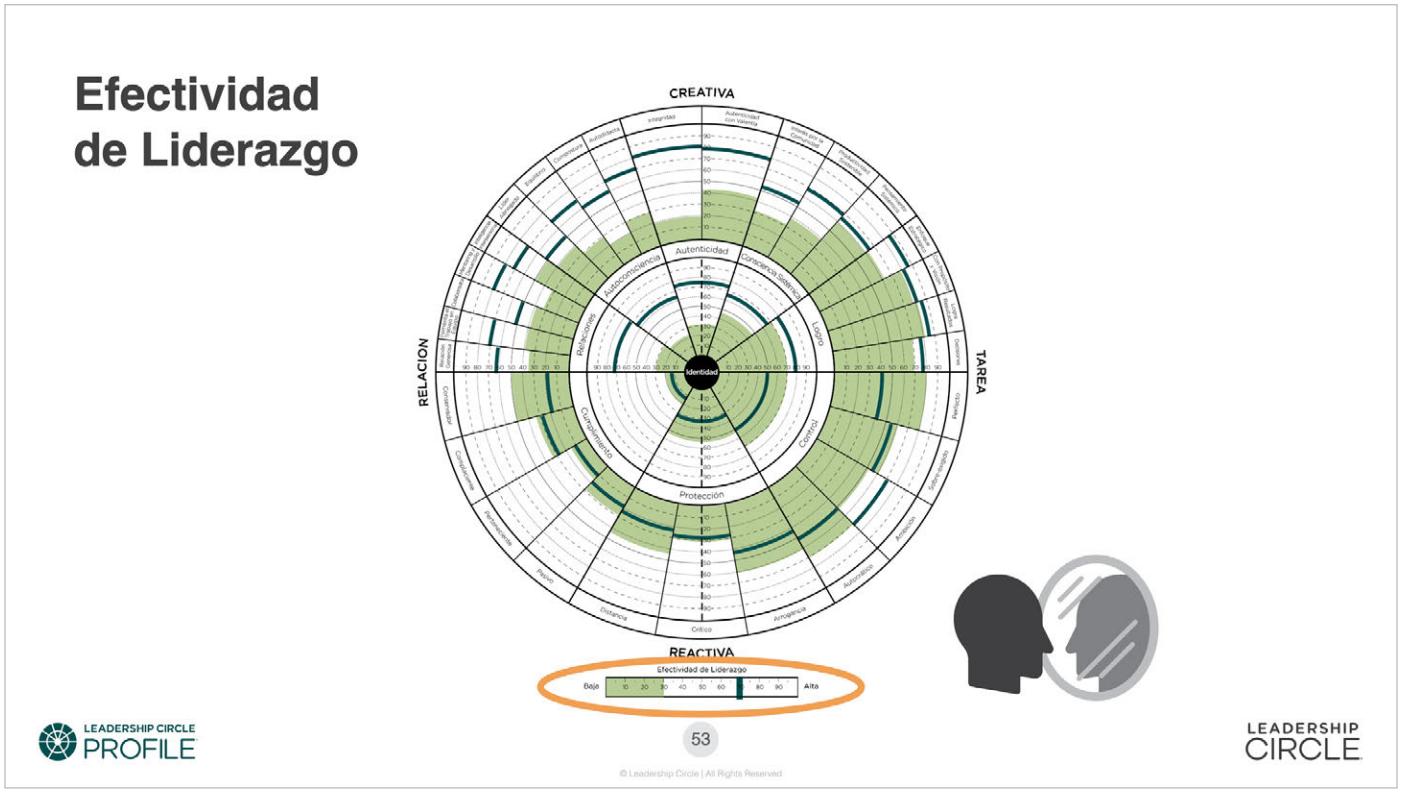
ESCALAS DE RESUMEN, ESCALA DE EFECTIVIDAD DE LIDERAZGO Y CORRELACIONES

4. Escala de Efectividad de Liderazgo:

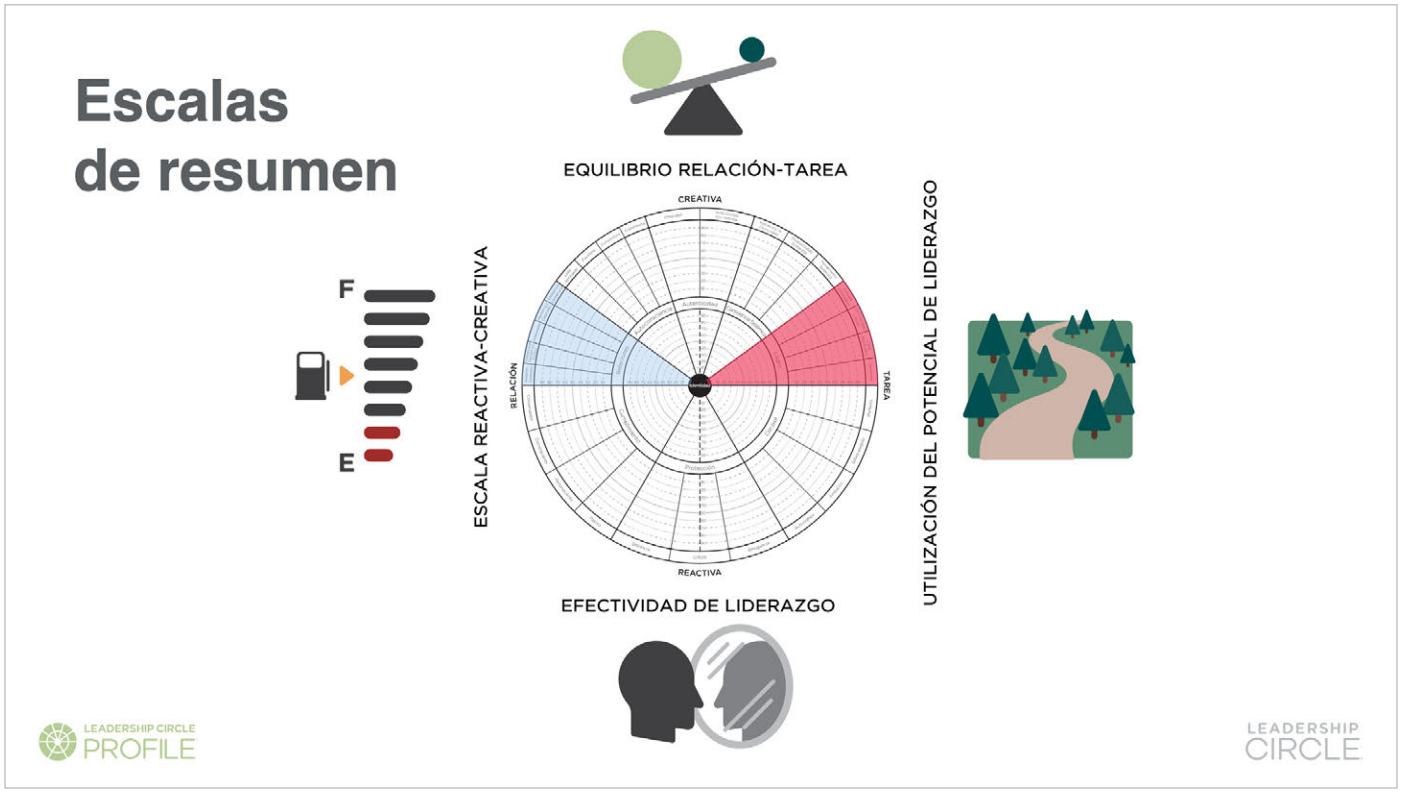
Esta escala ofrece una visión amplia de cómo está desempeñándose un líder en competencias clave como comunicación, toma de decisiones y desarrollo de equipos. Ayuda a identificar tanto las fortalezas como las áreas de crecimiento para orientar mejor el desarrollo.

Utilizada en herramientas como el **Leadership Circle Profile**, esta escala aporta información valiosa sobre el comportamiento y la efectividad del liderazgo, impulsando un crecimiento continuo.

¿Qué es lo que realmente ves cuando te miras en el espejo?



NOTAS



NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

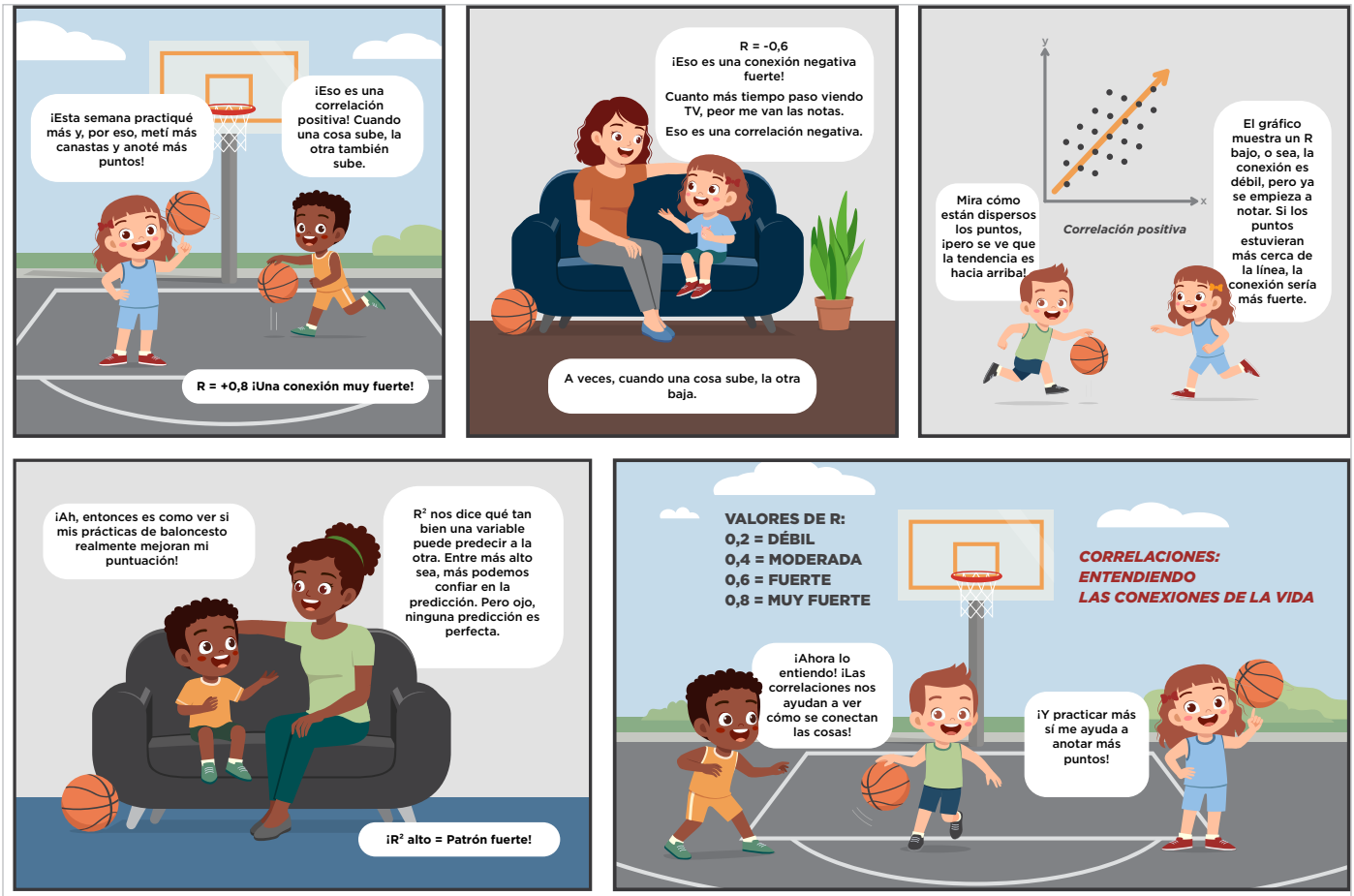
Preguntas de la Escala de Efectividad de Liderazgo

- ☑ Estoy satisfecho con la calidad de liderazgo que ofrece.
- ☑ Es la clase de líder que otras personas deberían aspirar a ser.
- ☑ Es un ejemplo de líder ideal.
- ☑ Su liderazgo ayuda a esta organización a prosperar.
- ☑ En general, ofrece un liderazgo muy efectivo.

NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

ESCALAS DE RESUMEN, ESCALA DE EFECTIVIDAD DE LIDERAZGO Y CORRELACIONES



¿Cuál es la conexión? Entendiendo las correlaciones

LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS

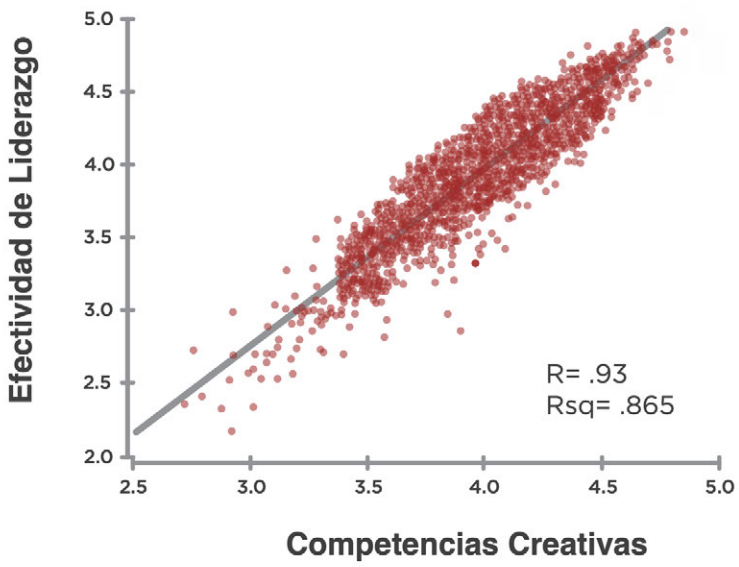
ESCALAS DE RESUMEN, ESCALA DE EFECTIVIDAD DE LIDERAZGO Y CORRELACIONES

Esta puntuación indica una correlación muy alta entre las escalas de resumen y la efectividad general del liderazgo.

Concentración de los puntos: Cuando los puntos en el gráfico están próximos entre sí, indica una correlación positiva. Esto significa que, a medida que una variable aumenta, la otra tiende a aumentar también.

Correlaciones LCP con Efectividad de Liderazgo

- Estoy satisfecho con la calidad de liderazgo que él/ella provee.
- Es la clase de líder que otras personas deberían aspirar a ser.
- Es un ejemplo de líder ideal.
- Su liderazgo ayuda a esta organización a prosperar.
- En general, ofrece un liderazgo muy efectivo.



NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

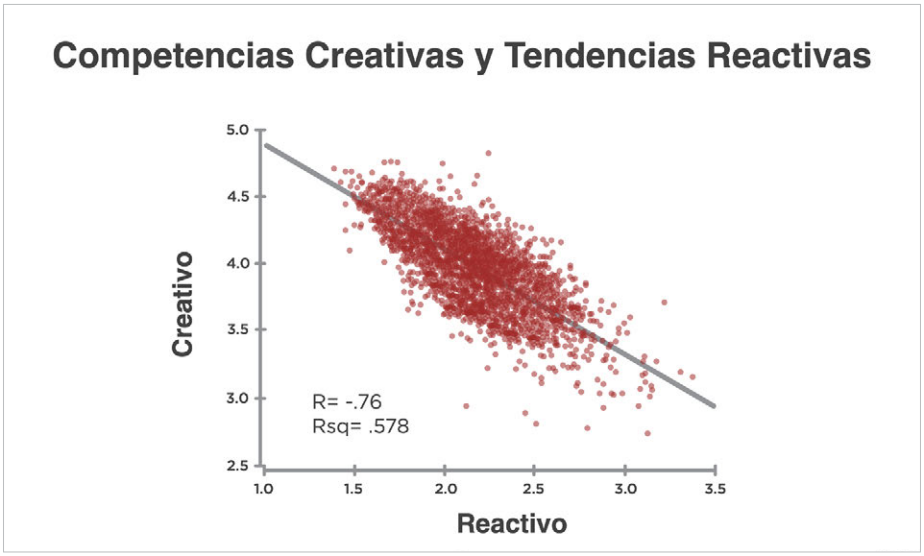
ESCALAS DE RESUMEN, ESCALA DE EFECTIVIDAD DE LIDERAZGO Y CORRELACIONES

La correlación explica cómo se relacionan dos elementos entre sí.

R= -.76 (Coeficiente de correlación): Imagina que se está midiendo qué tan estrechamente se relaciona la longitud de las piernas de una persona con su estatura. Un coeficiente de correlación de R = .76 indica una relación positiva fuerte entre la longitud de las piernas y la altura. A medida que la estatura aumenta, la longitud de las piernas tiende también a aumentar, y viceversa. Cuanto más cercano esté R a 1, más fuerte y consistente es esta relación.

R^2=.578 (Coeficiente de determinación): El coeficiente de determinación (R-cuadrado) expresa qué proporción de la variación en una variable (longitud de las piernas) puede ser explicada por la variación en la otra (altura). Un R^2 = .578 significa que aproximadamente el 57.8% de la variación en la longitud de las piernas puede explicarse a partir de la estatura de la persona.

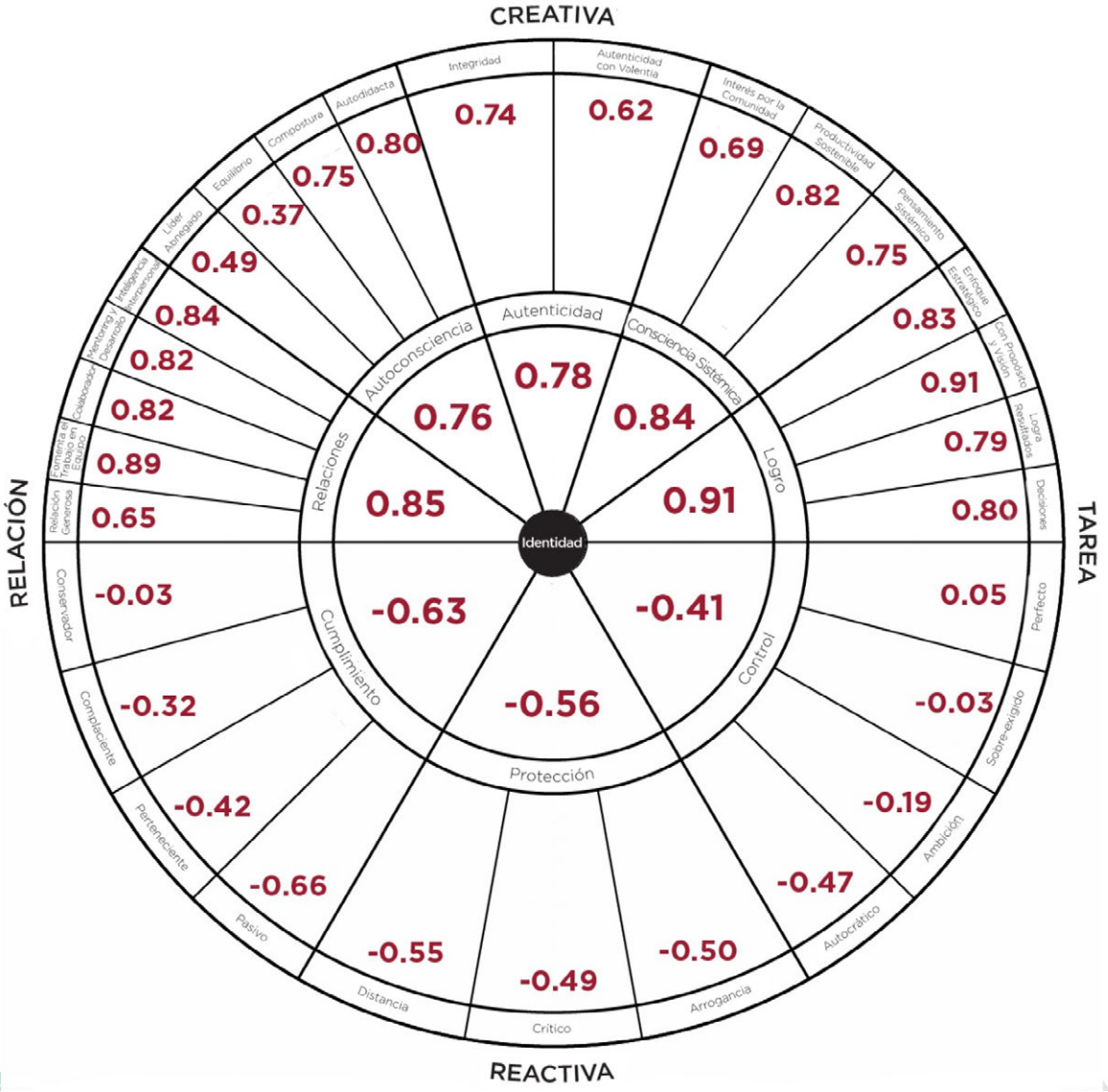
Analogía: Puede pensarse en R= -.76 como la relación entre la marea (altura) y el nivel del agua en la playa (longitud de piernas). Cuando la marea sube, el nivel del agua en la playa tiende a subir; cuando baja, el nivel también desciende. R^2 = .578 describe cuánto de los cambios en el nivel del agua en la playa (variabilidad en la longitud de las piernas) puede atribuirse a los cambios en la marea (altura). Conociendo el nivel de la marea, es posible prever una parte importante del nivel del agua en la playa, aunque otros factores (como el viento o la forma del terreno) también influyen en el nivel exacto en un momento dado.



NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

ESCALAS DE RESUMEN, ESCALA DE EFECTIVIDAD DE LIDERAZGO Y CORRELACIONES



- Estoy satisfecho con la calidad de liderazgo que ofrece.
- Es la clase de líder que otras personas deberían aspirar a ser.
- Es un ejemplo de líder ideal.
- Su liderazgo ayuda a esta organización a prosperar.
- En general, ofrece un liderazgo muy efectivo.

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

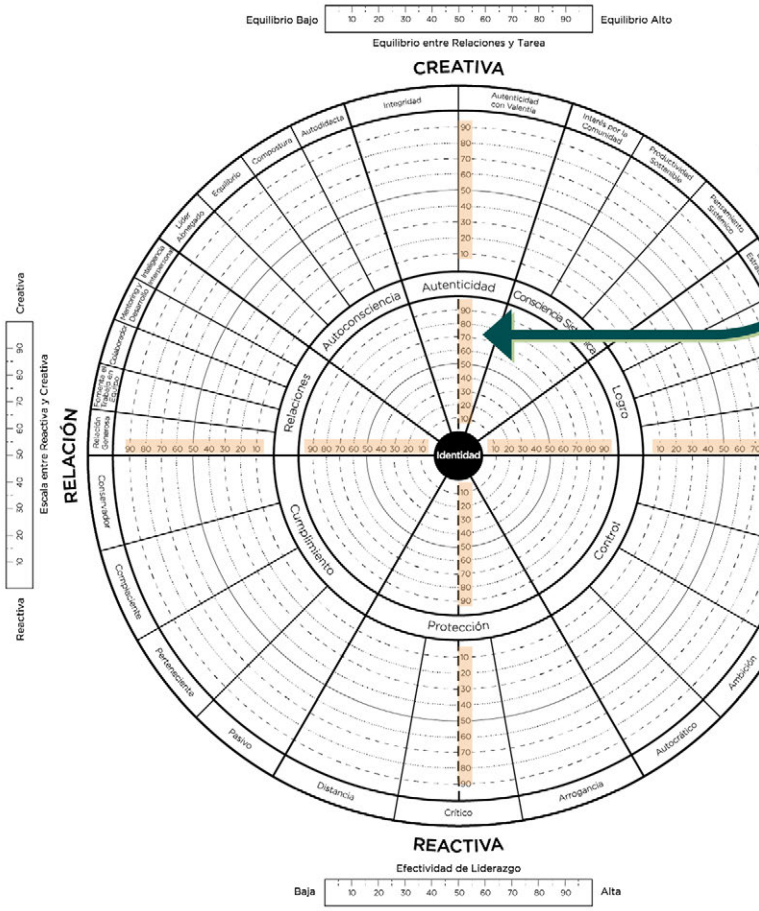
PERCENTILES Y PUNTUACIONES ABSOLUTAS

Imagina que eres un estudiante en una clase donde las calificaciones van de 0 a 100. Los percentiles te muestran cómo se compara tu resultado con el de los demás. Por ejemplo, si estás en el percentil 80, significa que obtuviste un mejor resultado que el 79 % de tus compañeros. Esto te da una referencia clara de tu desempeño en relación con los demás.

Por otro lado, los porcentajes indican cuántas preguntas respondiste correctamente del total del examen. Por ejemplo, si respondiste correctamente el 80 % de las preguntas, significa que acertaste 80 de 100. Esto mide tu desempeño absoluto, es decir, tu nivel de precisión o logro.

De manera similar, en el Leadership Circle Profile, los percentiles indican cómo se comparan las puntuaciones de un líder con las de una amplia base de datos de otros líderes.

Esto proporciona una clasificación comparativa para comprender dónde se encuentran tus fortalezas y tus áreas de desarrollo en relación con tus pares (los líderes del grupo normativo global).



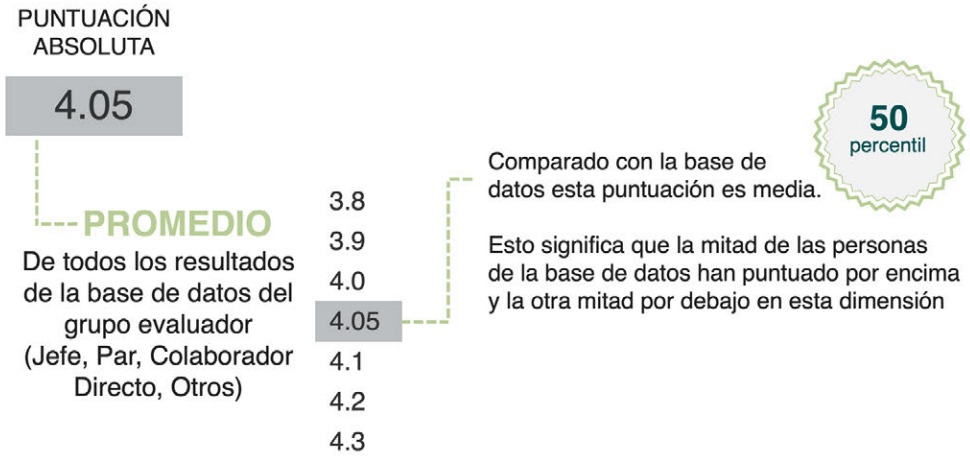
NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

PERCENTILES Y PUNTUACIONES ABSOLUTAS

Al interpretar el desglose de puntuaciones en el Leadership Circle Profile, es importante comprender el impacto de utilizar una escala de 5 puntos con incrementos de medio punto. Esta escala ofrece un nivel de precisión muy alto y proporciona retroalimentación matizada.

Percentiles y Puntuaciones Absolutas



Puntos clave:

1. Escala de 5 puntos con incrementos de medio punto:

1. El uso de una escala de 5 puntos con incrementos de medio punto permite una mayor precisión en la puntuación. Por ejemplo, en lugar de obtener únicamente un 4 o 5, es posible recibir un 4.5.

2. Desviación estándar más pequeña:

1. La **desviación estándar** mide la dispersión o variabilidad de las puntuaciones. Una desviación estándar más pequeña indica que los valores están más agrupados alrededor de la media, lo cual refleja coherencia en las respuestas.
2. La precisión de la escala de 5 puntos contribuye a esta desviación estándar reducida, ya que permite capturar diferencias sutiles en percepciones y comportamientos con mayor exactitud que las escalas más amplias.

NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

PERCENTILES Y PUNTUACIONES ABSOLUTAS



Entender los percentiles

LEADERSHIP CIRCLE

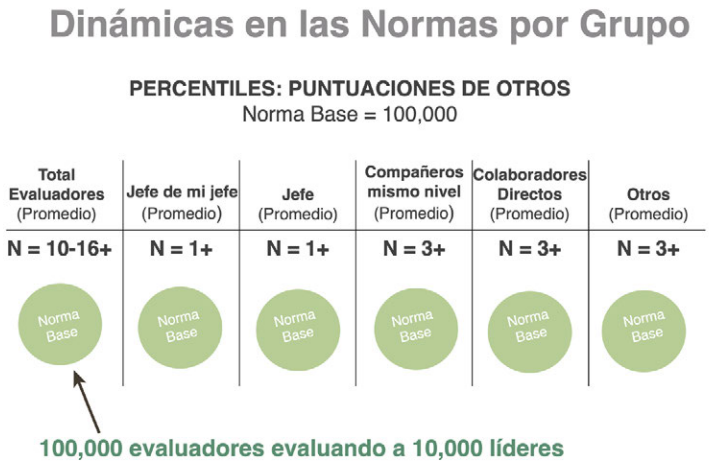
NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

PERCENTILES Y PUNTUACIONES ABSOLUTAS

Los grupos normativos ofrecen un marco de comparación mediante el cual se evalúan las puntuaciones individuales frente a una base de datos más amplia de personas con características similares. En esencia, un grupo normativo es una población de referencia con la que se contrastan las puntuaciones o el desempeño de una persona.

En el Leadership Circle Profile, los grupos normativos se basan en datos recopilados de una amplia variedad de líderes de distintos sectores, funciones y niveles organizacionales.



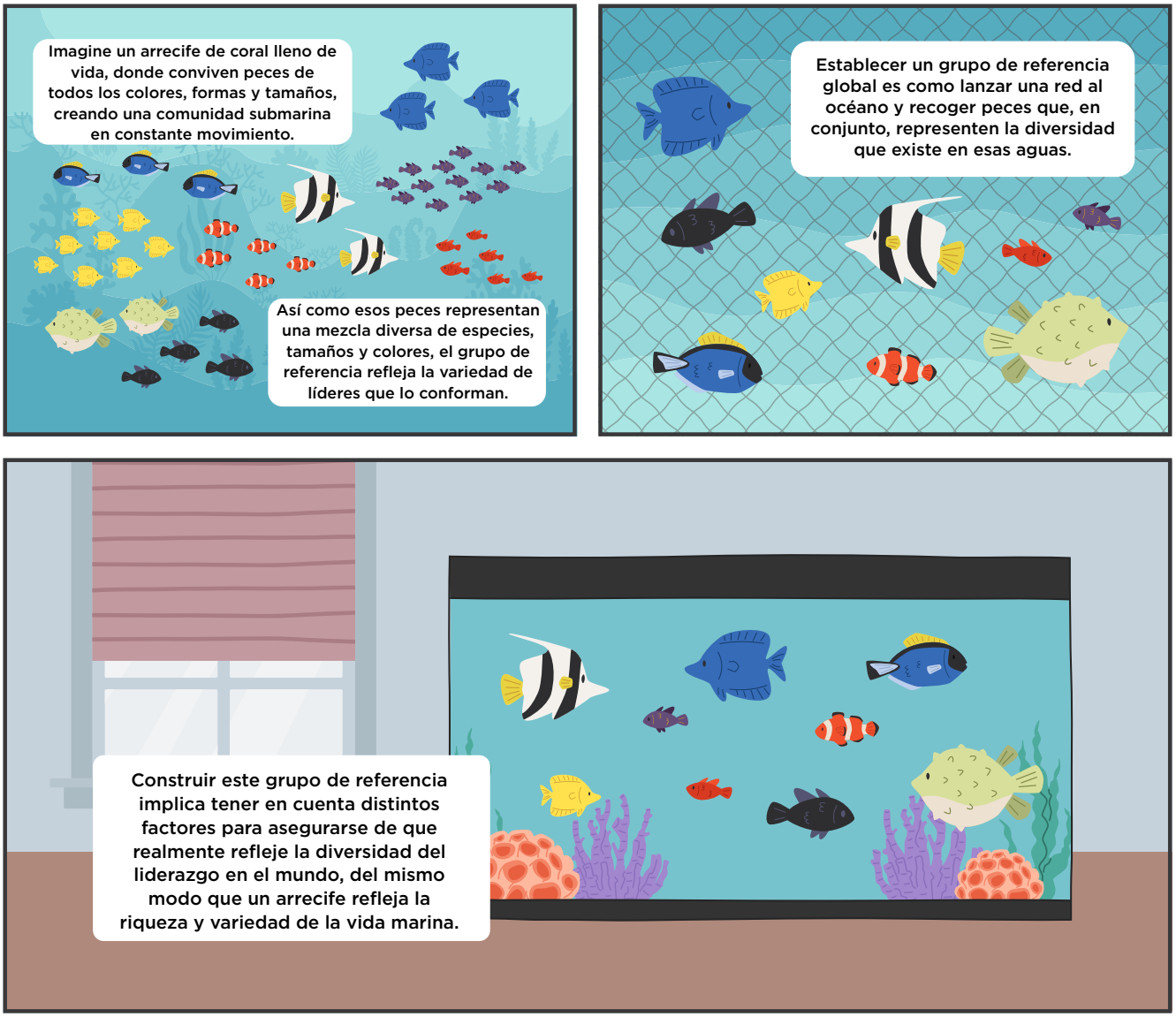
Esto permite que cada participante vea cómo sus comportamientos y competencias de liderazgo se comparan con los de sus pares en roles similares. Los grupos normativos aportan contexto y puntos de referencia significativos, lo que facilita identificar fortalezas y áreas de mejora dentro de un marco profesional más amplio.

Este tipo de comparación contribuye a orientar los esfuerzos de desarrollo del liderazgo y respalda la toma de decisiones informadas en iniciativas de desarrollo organizacional.

NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

PERCENTILES Y PUNTUACIONES ABSOLUTAS



Grupos normativos

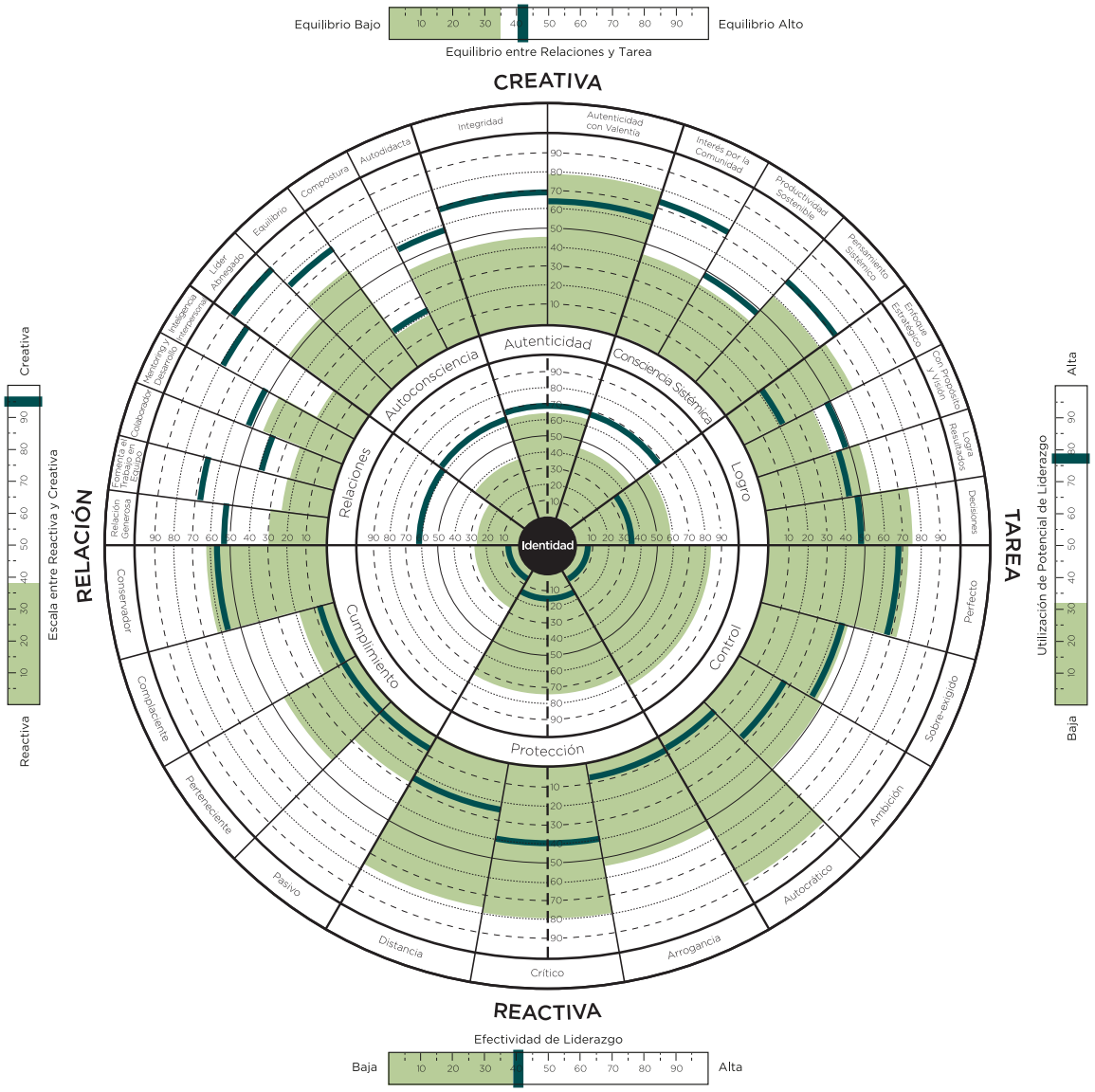
LEADERSHIP CIRCLE

Un “grupo normativo” es un conjunto de personas similares que se utiliza para comparar resultados. En el Leadership Circle Profile (LCP), el grupo normativo está compuesto por líderes de distintas organizaciones que han completado la evaluación. Este grupo establece un estándar de efectividad en el liderazgo basado en competencias y comportamientos clave.

Los resultados de tu LCP se comparan con este grupo para mostrar dónde te sitúas en áreas específicas, como *Fomenta el Trabajo en Equipo*. Por ejemplo, una puntuación en el percentil 80 indica que tu desempeño es superior al de un 80 % de estos líderes. Este tipo de comparación ayuda a identificar fortalezas y áreas de desarrollo, utilizando puntos de referencia realmente útiles para roles de liderazgo.

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

SOPHIE: PERFIL DE EJEMPLO



NOTAS

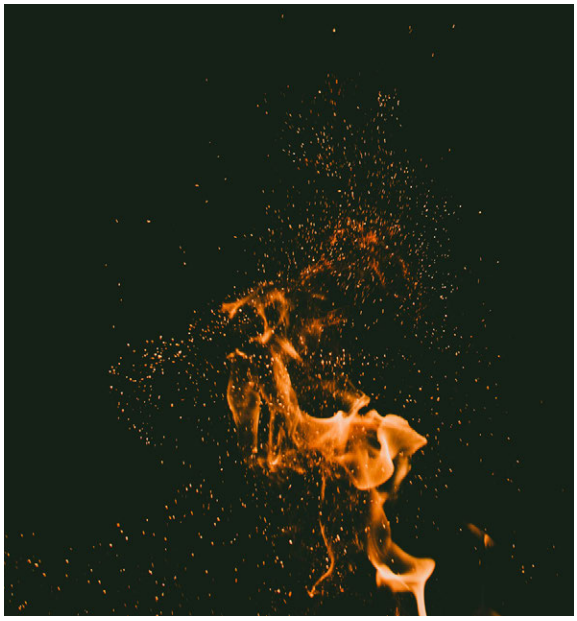
Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

SUPOSICIONES INTERNAS

El concepto de **Chispa Creativa** en el desarrollo de liderazgo se centra en identificar y fortalecer lo que activa la creatividad, la innovación y la capacidad visionaria de un líder. Implica conectar con los valores personales, tener una visión y un propósito inspiradores, y usar de manera consciente las propias fortalezas y talentos.

Al reconocer cuáles son los estímulos positivos que impulsan su mejor desempeño, desarrollar una mentalidad de crecimiento y apoyarse en relaciones que lo fortalezcan, los líderes pueden ampliar su capacidad creativa. Esto les permite salir de patrones reactivos y abrir espacio para nuevas ideas y soluciones.

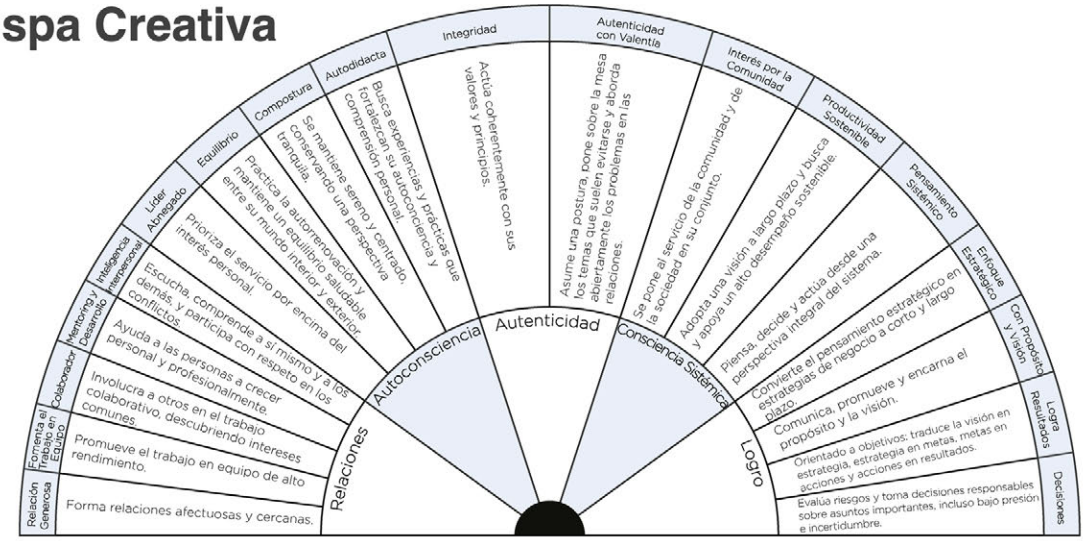
En última instancia, la Chispa Creativa fortalece la capacidad del líder para inspirar y generar cambio, haciendo que su liderazgo sea más dinámico, efectivo y alineado con sus motivaciones y aspiraciones más profundas.



NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

Chispa Creativa



Me interesa / Tengo curiosidad por / Me encanta _____

Porque _____ **(se genera algo positivo)**

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

74

© Leadership Circle | All Rights Reserved

LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS

EXPLORANDO LO CREATIVO



NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

DEBRIEF DEL LCP: PASOS A SEGUIR

La sesión de debrief del Leadership Circle Profile (LCP) es un espacio pensado para ayudar a los líderes a interpretar y poner en práctica los aprendizajes que surgen de sus resultados. Durante la sesión se profundiza en las distintas dimensiones evaluadas por el LCP, como las competencias de liderazgo, las tendencias reactivas y las capacidades creativas.

Durante la conversación, el facilitador acompaña al líder a reconocer sus fortalezas, sus oportunidades de desarrollo y las creencias o suposiciones que influyen en su estilo de liderazgo. El objetivo es ampliar la autoconsciencia, identificar áreas de crecimiento y definir acciones concretas para avanzar en su desarrollo. Al reflexionar sobre sus resultados del LCP, los líderes obtienen una comprensión más clara de cómo pueden aumentar su efectividad, liderar con mayor autenticidad y generar un impacto más significativo en sus organizaciones. https://leadershipcircle.com/es/pasos-a-seguir-en-el-debrief-del-lcp/

0 Antes del debrief

Opción: Invite al cliente a revisar algunas partes del reporte para preparar la sesión.

(Secciones: Leadership Circle Profile, comentarios escritos, gráfico de los resultados)

1 Establecer una relación

Establezca una conexión y una relación, y asegure la confidencialidad.

2 Agenda

Explique el desarrollo de la sesión.

3 Contexto

Pida una visión general del contexto de la empresa del cliente para el perfil LCP.

4 Recorrido de liderazgo

Tenga en cuenta:

- **Últimos años hasta la actualidad:** Momentos/acontecimientos, personas, lecciones clave.
- **Desarrollo profesional:** Líderes, personas, experiencias cruciales/determinantes, lecciones.
- **Años de formación:** Influencias, personas, acontecimientos decisivos, influencias culturales.

5 Breve explicación del modelo LCP

Utilice las páginas interactivas de descripción del reporte para recorrer la estructura del modelo Leadership Circle Profile.

(Sección: Descripción del perfil)

6 Comentarios

Invite a la perspectiva y a la reflexión sobre los comentarios.

7 Resultados del gráfico y del reporte

La sesión continúa con los gráficos y el reporte del cliente: explore los resultados del círculo interior y, a continuación, los del círculo exterior del gráfico. Explique al cliente las escalas del reporte.

- Círculo interior/exterior/completo - Guíar e indagar - ¿Qué percibe?
- Resumen de resultados - Guiar e integrar la efectividad del liderazgo (LE) y las escalas
- Dinámica reactiva/creativa: Inicie la exploración del gráfico completo/de los gráficos desglosados

(Secciones: comentarios escritos, gráfico de los resultados, resumen del reporte)

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

Pasos a seguir en el Debrief

8 Exploración conjunta

Céntrese en facilitar la comprensión, el entendimiento y la curiosidad utilizando todo el reporte.

Consulte

- ¿Qué le produce curiosidad ahora?
- ¿Qué supone un desafío o una frustración?
- ¿Qué desea para su liderazgo y su vida?

Escuche

- Si surge la posibilidad, formule preguntas para aclarar y comprender conceptos.
- Hágale saber con lo que se encontrará en la próxima sesión.

Explore

- Brechas entre las percepciones propias y ajenas.
- Dinámica reactiva-creativa.
- Suposiciones e impacto: ¿cómo le permiten conseguir lo que quiere? ¿Cómo pueden estar impidiendo que actúe?

Comparta

- Su perspectiva y confíe en la intuición.
- Usted es un explorador que va de la mano de su cliente, pero no es un experto.

(Secciones: reporte completo, datos y gráficos por categoría, clasificaciones)

9 Profundizar la concientización

Termine con una tarea para crear consciencia.

NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

4 Recorrido de liderazgo

Ten en cuenta:

- **Últimos años hasta la actualidad:** Momentos/acontecimientos, personas, lecciones clave
- **Desarrollo profesional:** Líderes, personas, experiencias cruciales/determinantes, lecciones
- **Años de formación:** Influencias tempranas, personas, acontecimientos decisivos, influencias culturales

- Invítales a compartir un evento, historia, circunstancia y/o personas que hayan sido significativos en los tres periodos de tiempo
- Sostén el espacio y gestiona el tiempo
- Conecta y confirma
- Elabora las conexiones



Ver los pasos a seguir en el debrief

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

80

© Leadership Circle | All Rights Reserved

LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS

DEBRIEF DEL LCP: PASOS A SEGUIR



NOTAS

DEBRIEF DEL LCP: PASOS A SEGUIR



NOTAS

6 Comentarios

Ten en cuenta:

- **Tomar turnos con tu coachee para leer en voz alta los comentarios.**
- **Después de leer los comentarios de una sección, exploren los temas que surgieron.**
- **Sigue la guía del coachee: qué le interesa, qué nota.**

Para sus grupos de trabajo:

- Con su coachee, pídele que señale y lea un comentario de desarrollo y explique por qué lo eligió.
- Identifiquen y exploren juntos cualquier hilo relacionado con el viaje de liderazgo; si no hay, espera a explorar los comentarios en la sección de datos.
- Explora lo que sea relevante e importante para tu coachee.



Ver los pasos a seguir en el debrief

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

88

© Leadership Circle | All Rights Reserved

LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS

7 Resultados del gráfico y del reporte

La sesión continúa con los gráficos y el reporte del cliente: explora los resultados del círculo interior y, a continuación, los del círculo exterior del gráfico. Explica al cliente las escalas de resumen del reporte.

- Círculo interior/exterior/completo - Guiar e indagar - ¿Qué percibes?
- Resumen de resultados - Guiar e integrar las escalas de resumen.
- Dinámica reactiva/creativa: Inicia la exploración del gráfico completo/de los gráficos desglosados.

(Secciones: comentarios escritos, gráfico de los resultados, resumen del reporte).



Ver los pasos a seguir en el debierf

- **Orientación a los resultados del Círculo Interno:**
  - 5 Dimensiones Creativas/3 Dimensiones Reactivas.
  - Puntuaciones propias y de los evaluadores.
  - Pregunta: "¿qué ve/observa?".
- **Orientación a las dimensiones del Círculo Externo:**
  - 18 Competencias Creativas/ 11 Tendencias Reactivas - Repaso (puede que lo recuerde del video de orientación).
  - Pregunta: "¿Qué le llama la atención?"
  - Introduce las Escalas de resumen – utiliza el reporte interactivo LCP

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

90

© Leadership Circle | All Rights Reserved

LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS

8 Exploración conjunta

Céntrate en facilitar la comprensión, el entendimiento y la curiosidad utilizando todo el reporte.

Consulta

- ¿Qué le produce curiosidad ahora?
- ¿Qué supone un desafío o una frustración?
- ¿Qué desea para su liderazgo y su vida?

Escucha

- Si surge la posibilidad, formula preguntas para aclarar y comprender conceptos.
- Hazle saber con lo que se encontrará en la próxima sesión.

Explora

- Brechas entre las percepciones propias y ajenas.
- Dinámica reactiva-creativa.
- Suposiciones e impacto: ¿cómo le permiten conseguir lo que quiere?¿Cómo pueden estar impidiendo que actúe?
- Marca de liderazgo (propia/ajena).
- ¿Qué está en riesgo?
- ¿Qué se plantea hacer de una manera nueva?

Comparte

- Su perspectiva y confía en la intuición.
- Tú eres es un explorador que va de la mano de su cliente, pero no eres un experto.

(Secciones: reporte completo, datos y gráficos por categoría, clasificaciones)

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

Exploración conjunta

Únete a ellos en la exploración - habilidades de coaching

- ¿Por qué sientes curiosidad? ¿Qué quiere nuestro cliente para su liderazgo?
- Escucha las posibilidades y haz preguntas para obtener claridad y comprensión
- Explora: las diferencias entre las percepciones propias y ajenas, la dinámica reactiva-creativa
- Comparte tu perspectiva sobre la marcha, confiando en la intuición y comprobando las corazonadas
- Presta atención y nombra lo que surge en la sesión en relación con el perfil
- Sé consciente y recuerda que eres un explorador que va de la mano de su cliente, pero no eres un experto

- Empieza por guiarme hacia los datos...
- Escucha profunda y...
- Pregunta poderosa / darse cuenta
- Articular lo que está pasando
- Curiosidad - doble clic
- Intuición – soltarlo
- Conclusión / nombrar
- Desafío - valor / reflexión

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

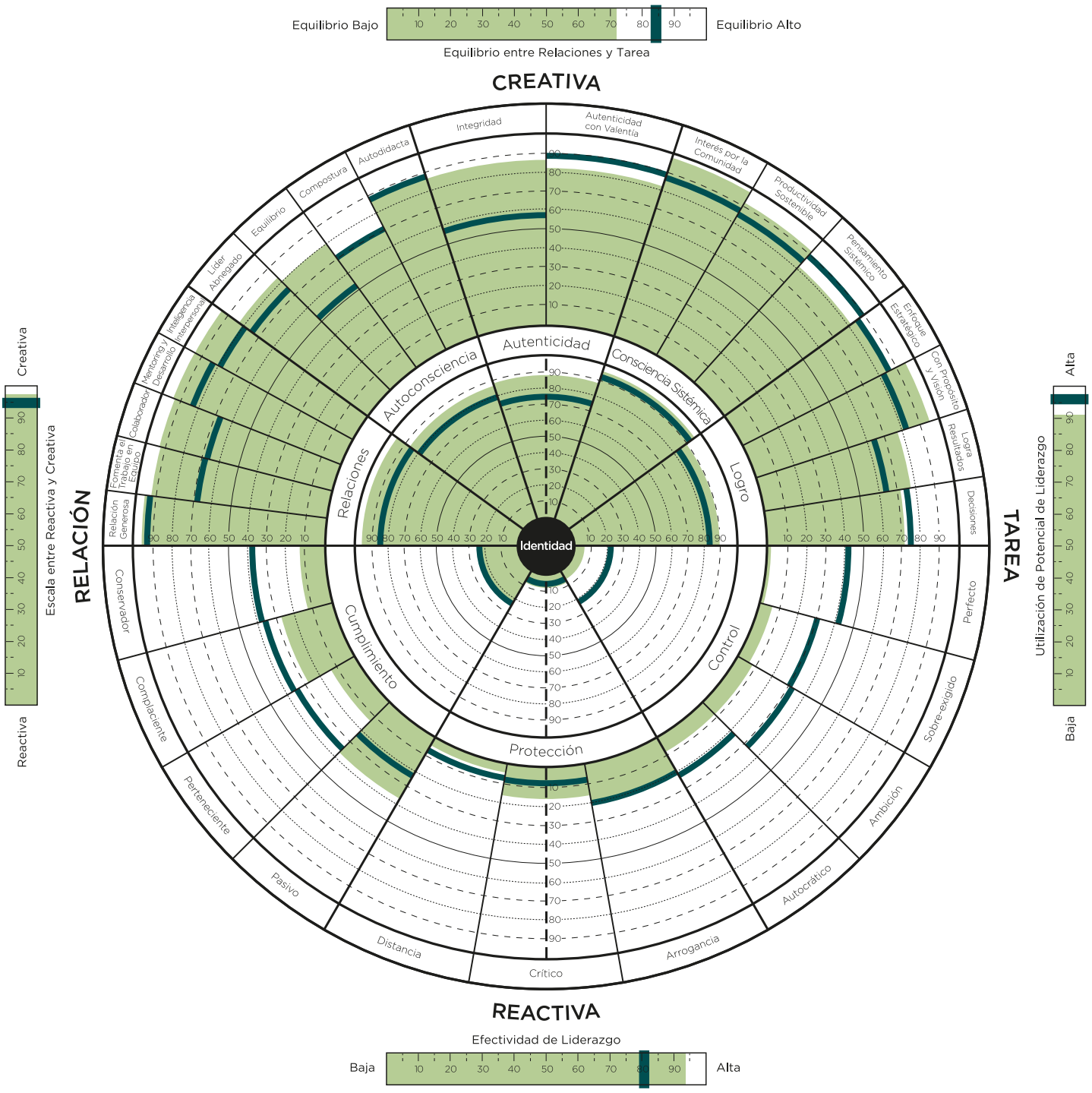
95

© Leadership Circle | All Rights Reserved

LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS

INTERPRETACIÓN DEL PERFIL

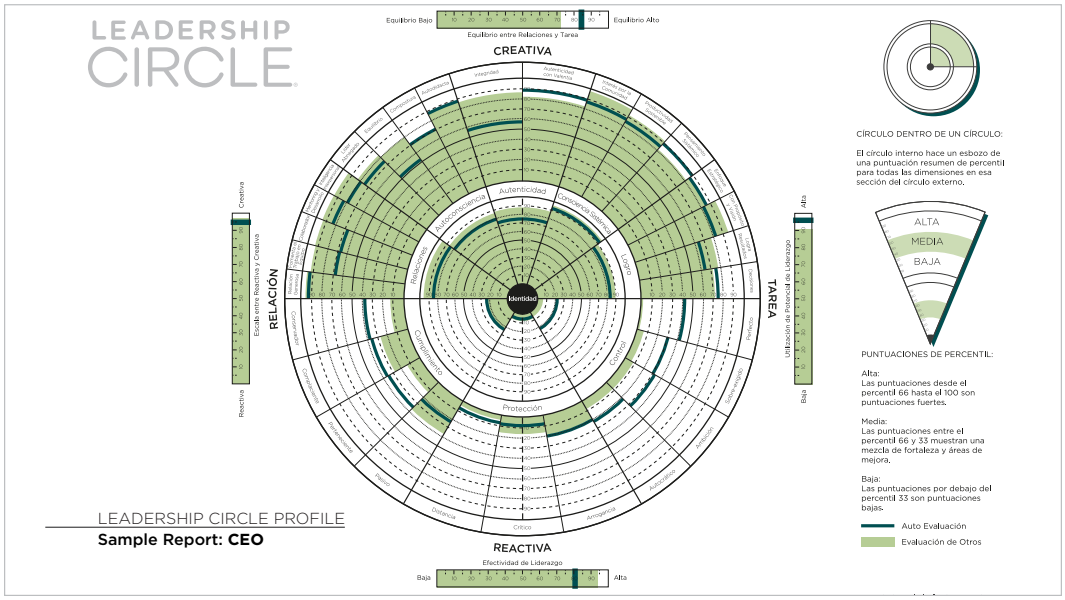


LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

Informe de ejemplo: **CEO**

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

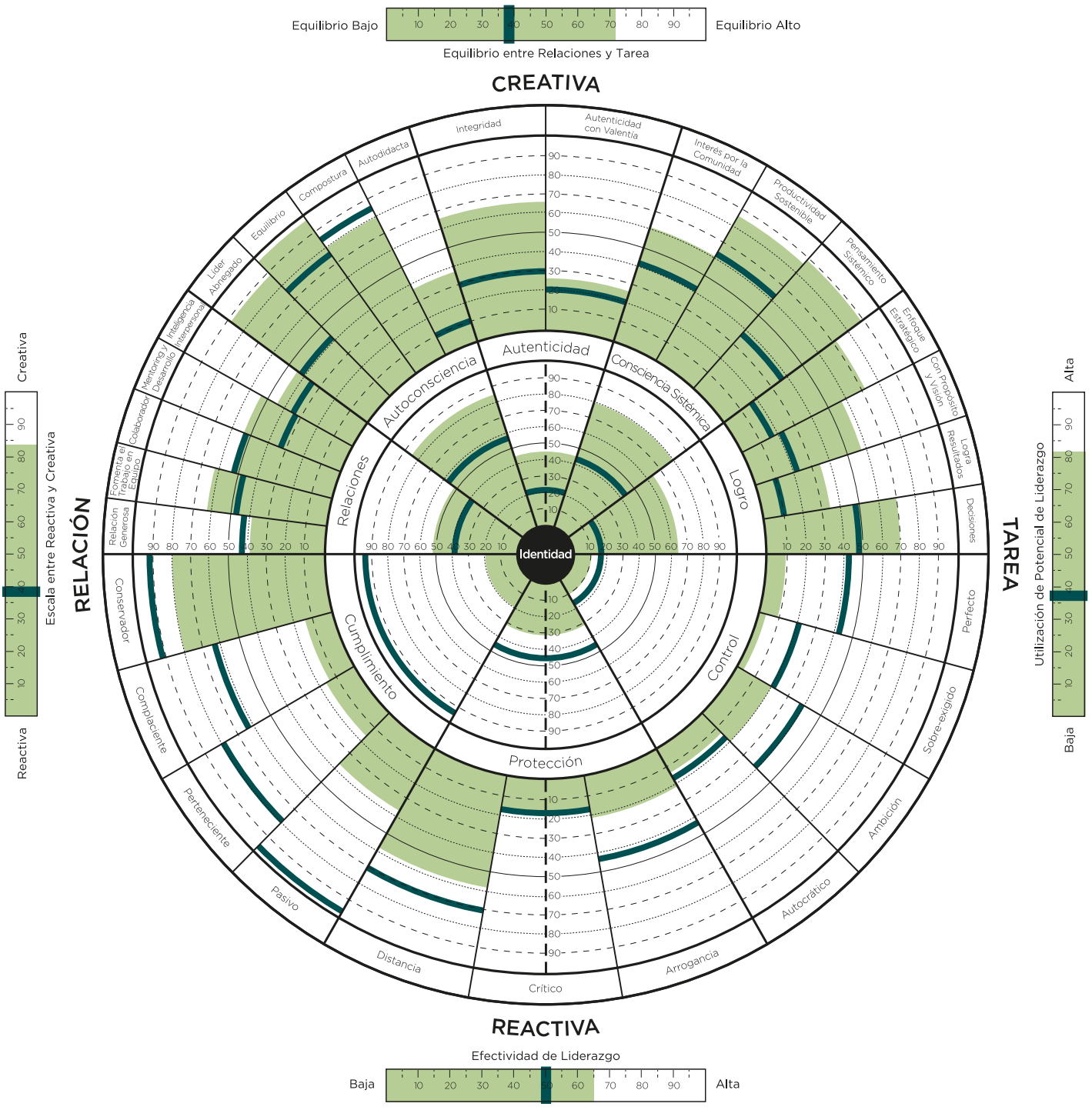
INTERPRETACIÓN DEL PERFIL



NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

INTERPRETACIÓN DEL PERFIL

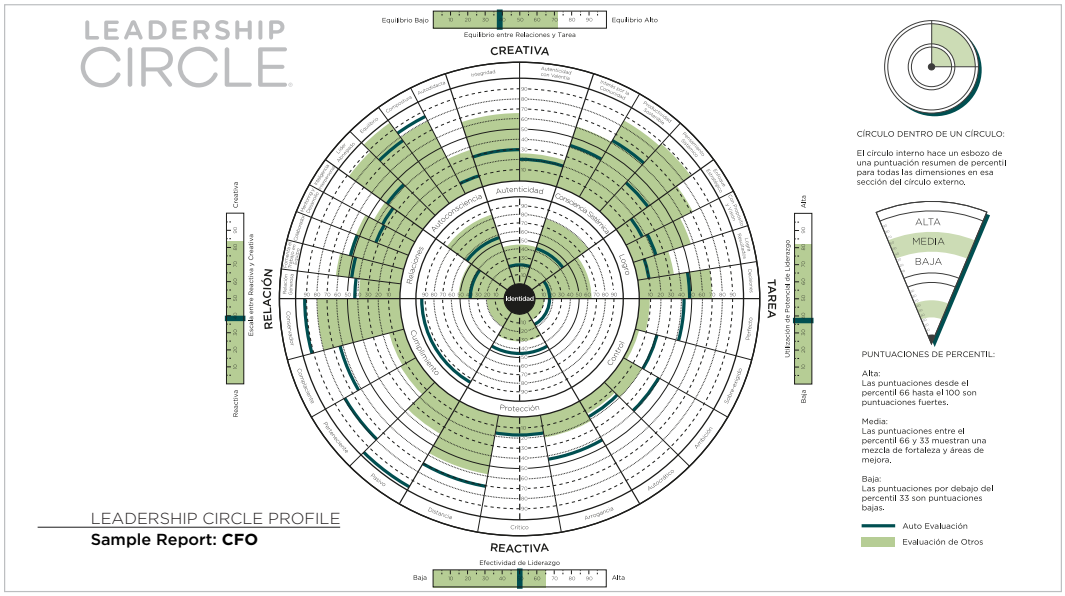


LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

Informe de ejemplo: **CFO**

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

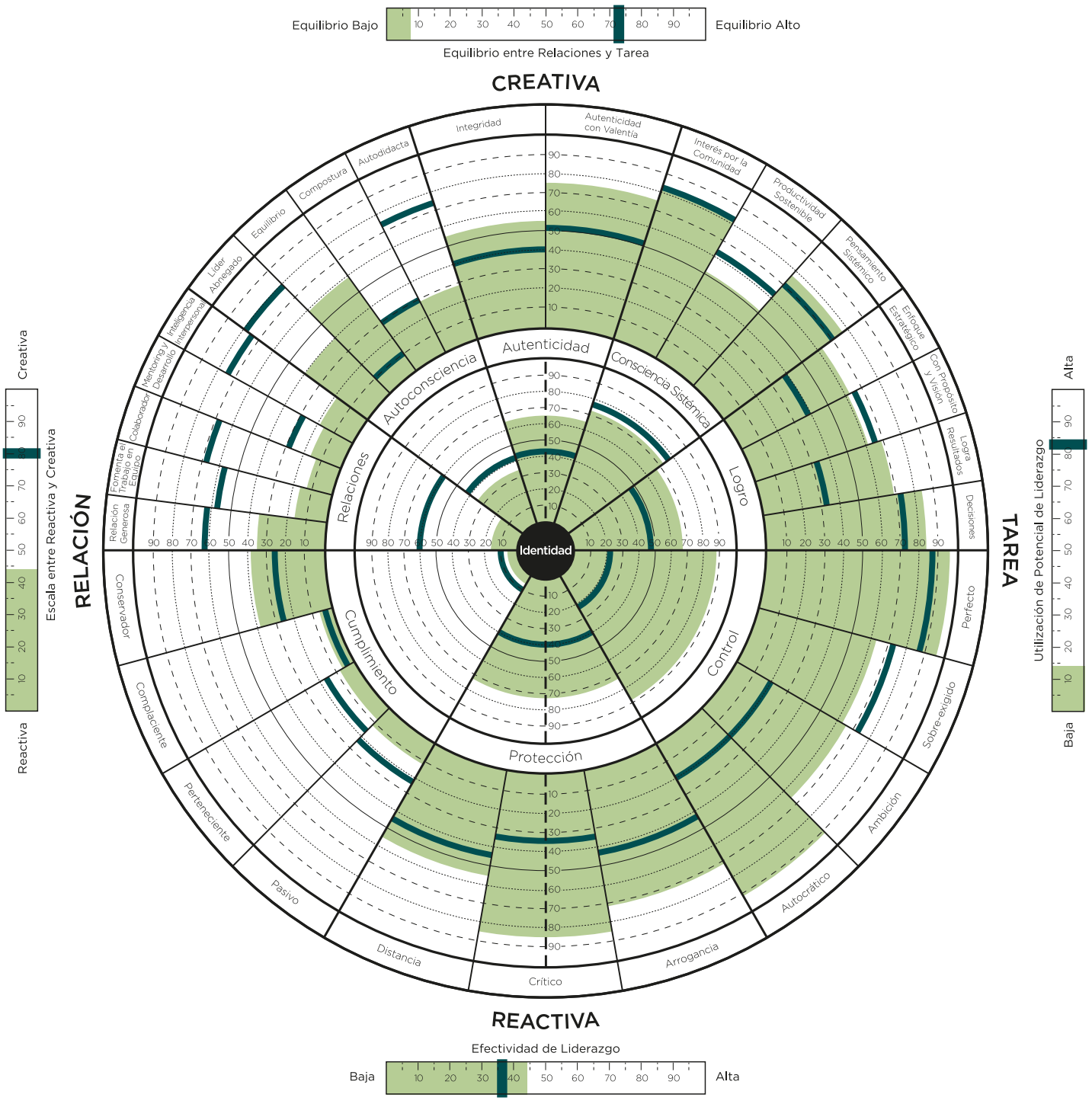
INTERPRETACIÓN DEL PERFIL



NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

INTERPRETACIÓN DEL PERFIL

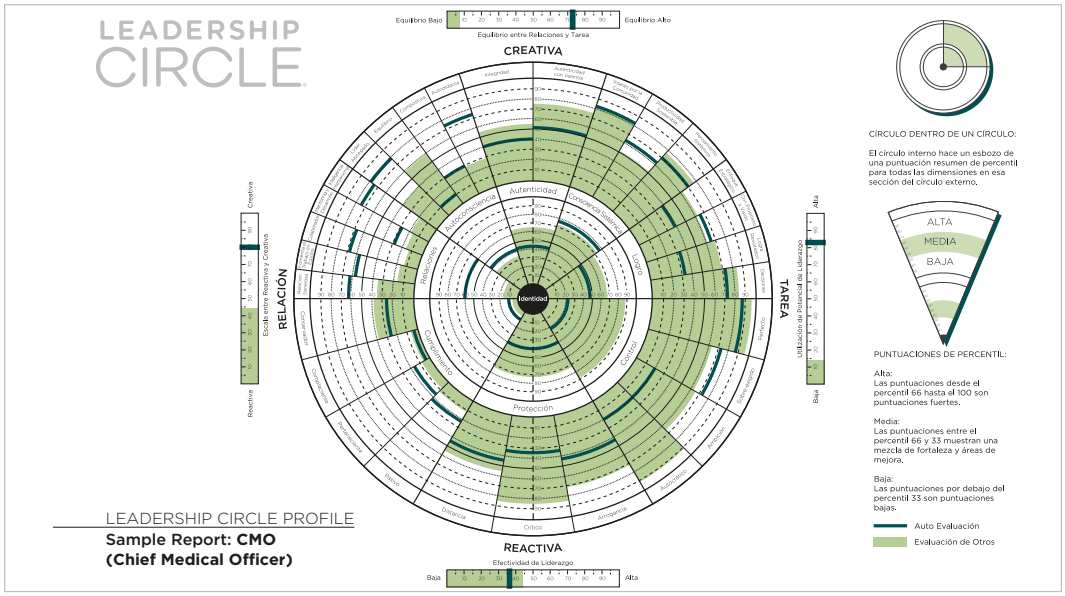


LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

Informe de ejemplo: **CMO (Chief Medical Officer)**

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

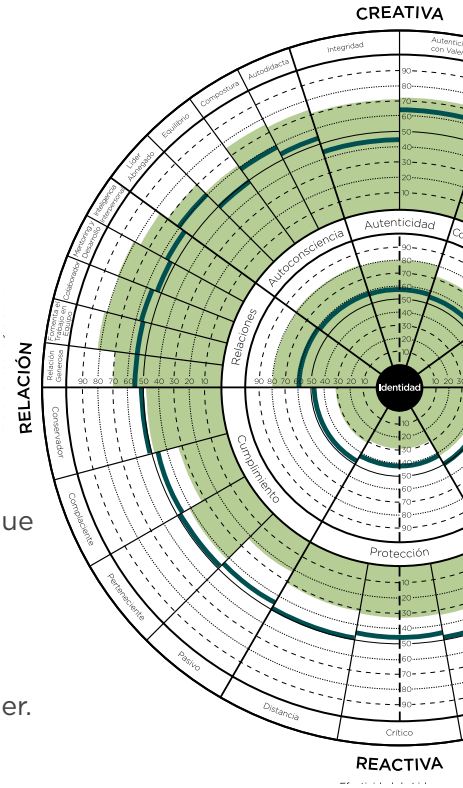
INTERPRETACIÓN DEL PERFIL



NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

INTERPRETACIÓN DEL PERFIL



¡EL CONTEXTO CUENTA!

¿Cómo el nivel de complejidad en tu entorno afecta tus resultados?

¿Por qué comparar el resultado de un líder junto al de otro puede ser un problema?

Los resultados NO SON la verdad sobre ti, sino un indicador que merece ser explorado

- Algunas partes parecerán precisas.
- Otras partes parecerán inexactas.
- Es una oportunidad para identificar algunos puntos clave de consciencia que influyan positivamente en tu desarrollo futuro.
- Obtendrás de esto lo que tú mismo aportes.
- Si no lo reconoces, no lo manejarás. Si lo reconoces, podrás manejarlo.
- Asume que tienes el perfil perfecto para el aprendizaje que viniste a obtener.
- Deja de lado los detalles y confía en el patrón general.

NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

INTERPRETACIÓN DEL PERFIL

Desde que recibiste tu retroalimentación y debrief del LCP, ¿de qué te estás **volviendo más consciente**?

¿Qué estás aprendiendo sobre tu propia efectividad como líder? **¿Qué te está inspirando o despertando esto?**

¿De qué manera tu **comprensión** sobre cómo recibir la retroalimentación del LCP influirá en la forma en que realizas los debriefs y acompañas a tus clientes?

¿Qué preguntas te han surgido sobre el LCP?

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

Marca de Liderazgo: Reporte LCP

Como crees que estás liderando…

Ordenado por Auto Percentil

Hector Sample	Auto-Percentil	Percentil del evaluador
Dimensiones		
Perteneciente	**98.0%**	97.0%
Autocrático	**88.0%**	72.0%
Autodidacta	**87.0%**	61.0%
Colaborador	**86.0%**	47.0%
Enfoque Estratégico	**86.0%**	50.0%
Equilibrio	**86.0%**	83.0%
Interés por la Comunidad	**81.0%**	44.0%
Compostura	**75.0%**	41.0%
Mentoring y Desarrollo	**75.0%**	29.0%
Pensamiento Sistémico	**74.0%**	58.0%

Experiencia primaria de otros sobre ti…

Ordenado por Percentil Evaluador

Marca de liderazgo

Hector Sample	Auto-Percentil	Percentil del evaluador
Dimensiones		
Distancia	35.0%	**100.0%**
Perteneciente	98.0%	**97.0%**
Pasivo	50.0%	**93.0%**
Complaciente	43.0%	**83.0%**
Conservador	66.0%	**83.0%**
Equilibrio	86.0%	**83.0%**
Autocrático	88.0%	**72.0%**
Crítico	35.0%	**67.0%**
Arrogancia	34.0%	**66.0%**
Perfecto	64.0%	**64.0%**

PREGUNTAS CLAVE:

1. ¿Cómo se comparan las dos listas con los primeros cinco?
2. ¿Cómo quieres o necesitas que sea tu marca?

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

107

© Leadership Circle | All Rights Reserved

LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS


El Coach Reactivo
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
114
LEADERSHIP CIRCLE

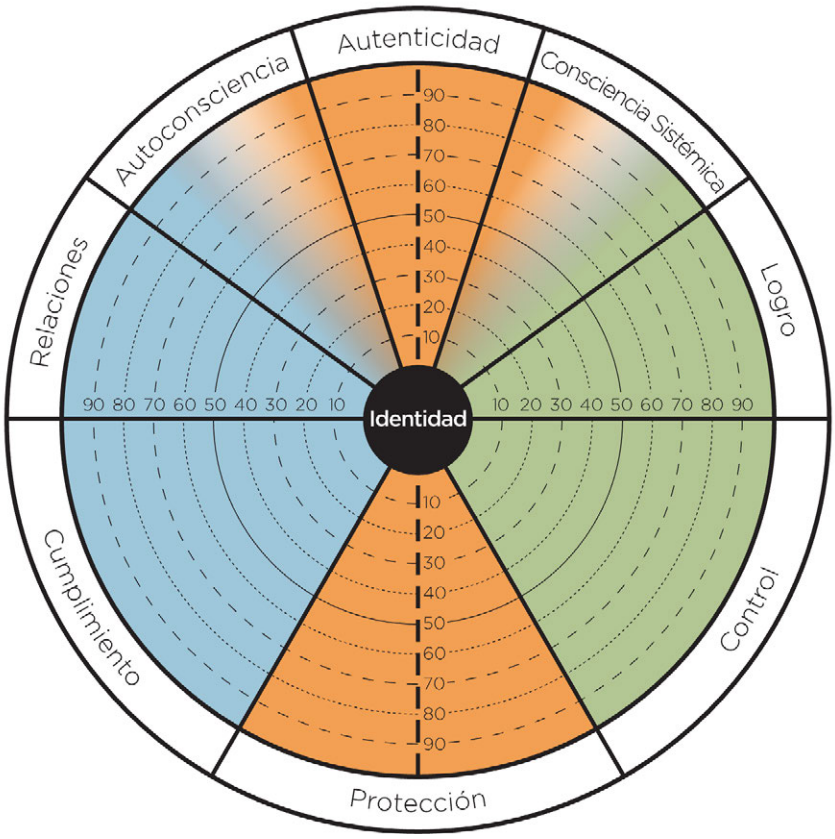
NOTAS

CAMINO DE DESARROLLO

Los **vecinos dinámicos** son dimensiones adyacentes que interactúan entre sí y se influyen mutuamente.

Control–Logro: refleja un estilo asertivo, orientado a resultados, que facilita la ejecución, pero que puede volverse dominante en exceso.

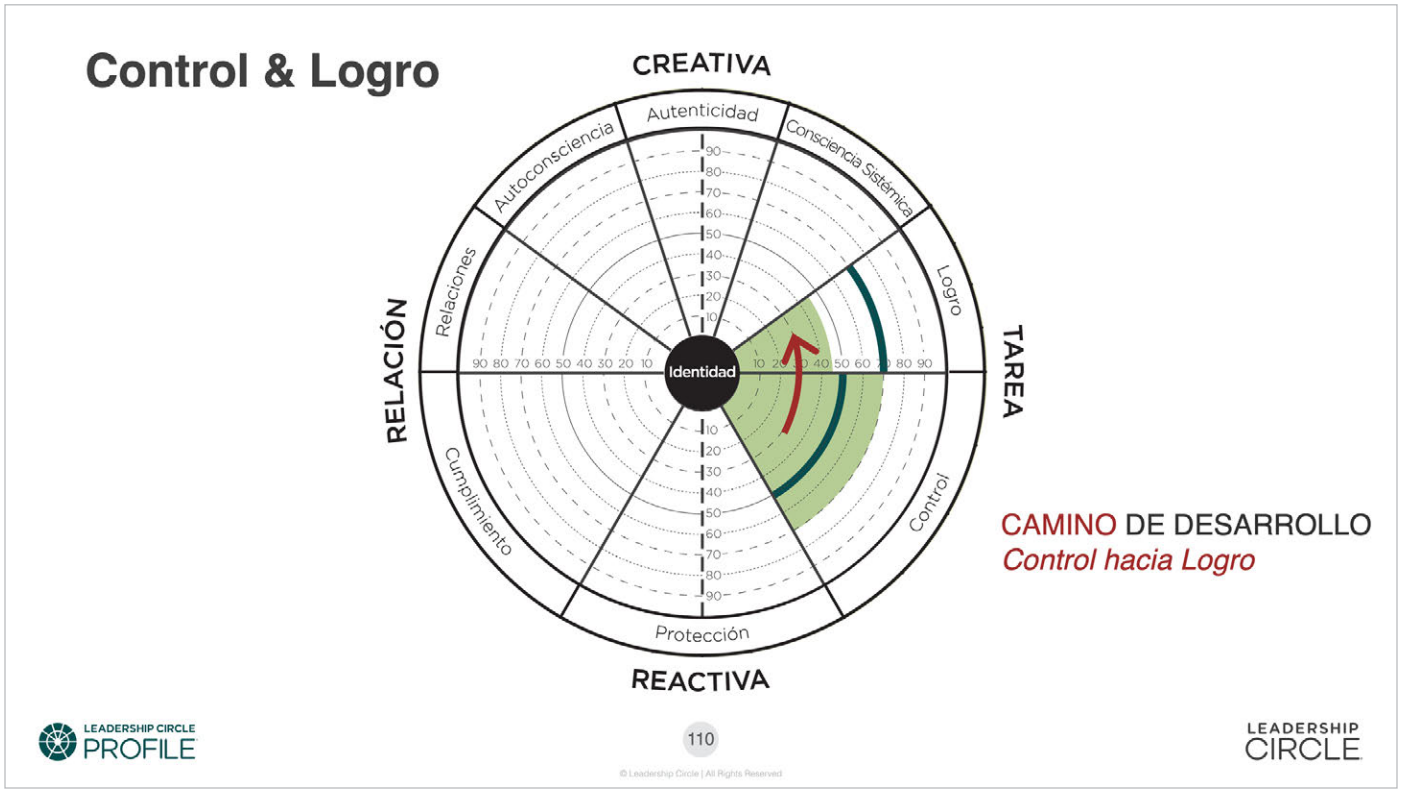
Cumplimiento–Relación: fomenta la armonía y la confianza, pero puede derivar en complacer a los demás, poniendo de relieve cómo las fortalezas, cuando se desequilibran, pueden convertirse en limitaciones.



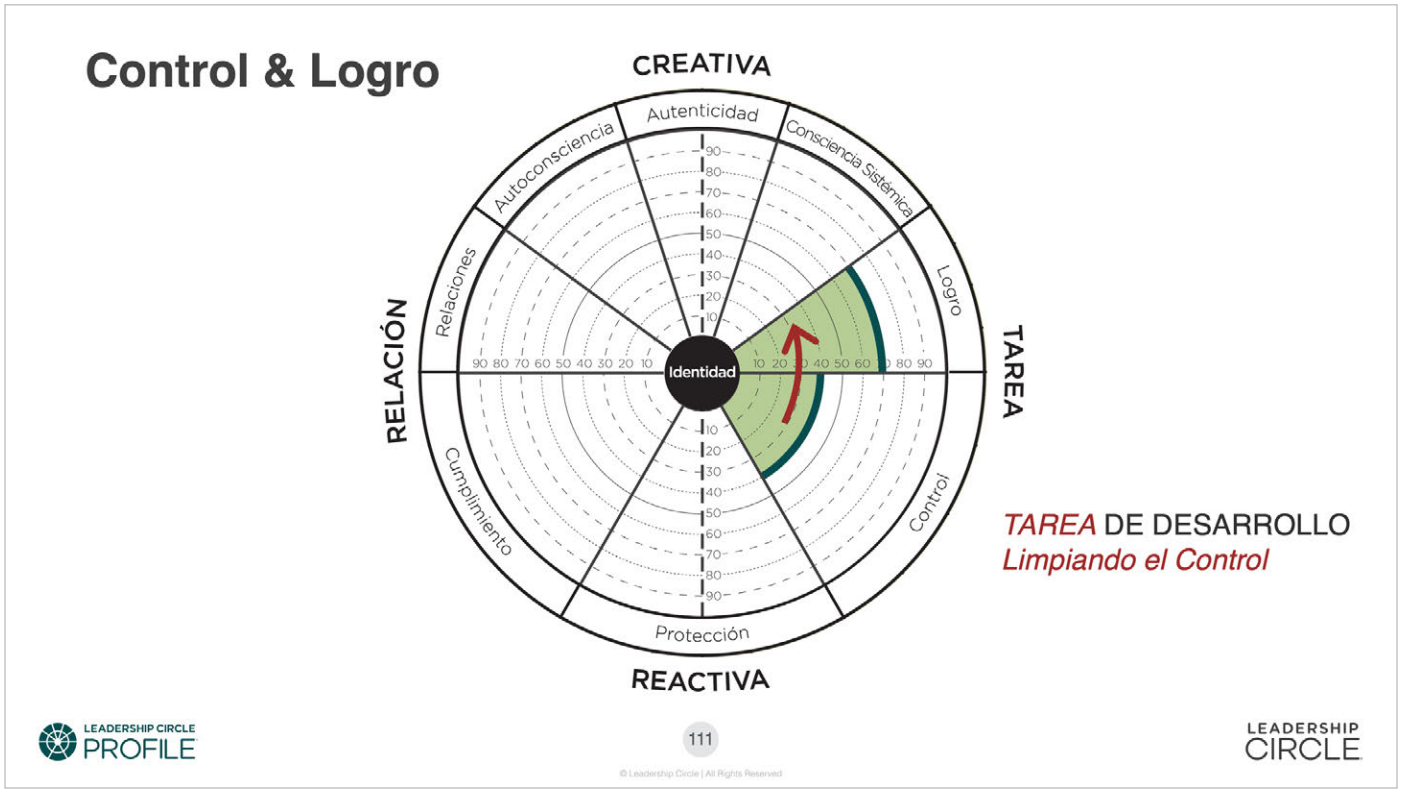
NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

CAMINO DE DESARROLLO

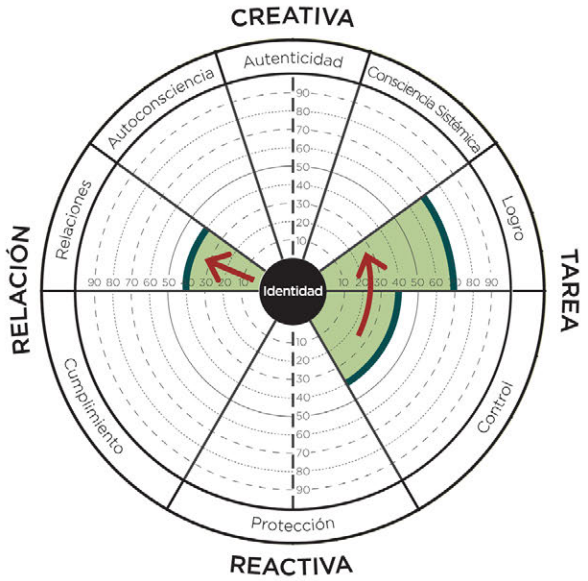


NOTAS


Control & Logro
CREATIVA
Autenticidad
Consciencia Sistémica
Logro
TAREA
Control
Protección
REACTIVA
Cumplimiento
Relaciones
RELACIÓN
Autoconsciencia
Identidad
TAREA DE DESARROLLO
Limpiando el Control
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
111
© Leadership Circle | All Rights Reserved
LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS

Resultado del Desarrollo – Relaciones Mejoradas



	RELACIONES	AUTOCONSCIENCIA	AUTENTICIDAD	CONSCIENCIA SIST.	LOGRO
RELACIONES	1.0	0.90	0.75	0.80	0.80
AUTOCONSCIENCIA	0.90	1.0	0.72	0.81	0.75
AUTENTICIDAD	0.75	0.72	1.0	0.75	0.79
CONSCIENCIA SIST.	0.80	0.81	0.75	1.0	0.83
LOGRO	0.80	0.75	0.79	0.83	1.0

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

112

© Leadership Circle | All Rights Reserved

LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS

CAMINO DE DESARROLLO



NOTAS

PRÁCTICA COMPLETA DE DEBRIEF

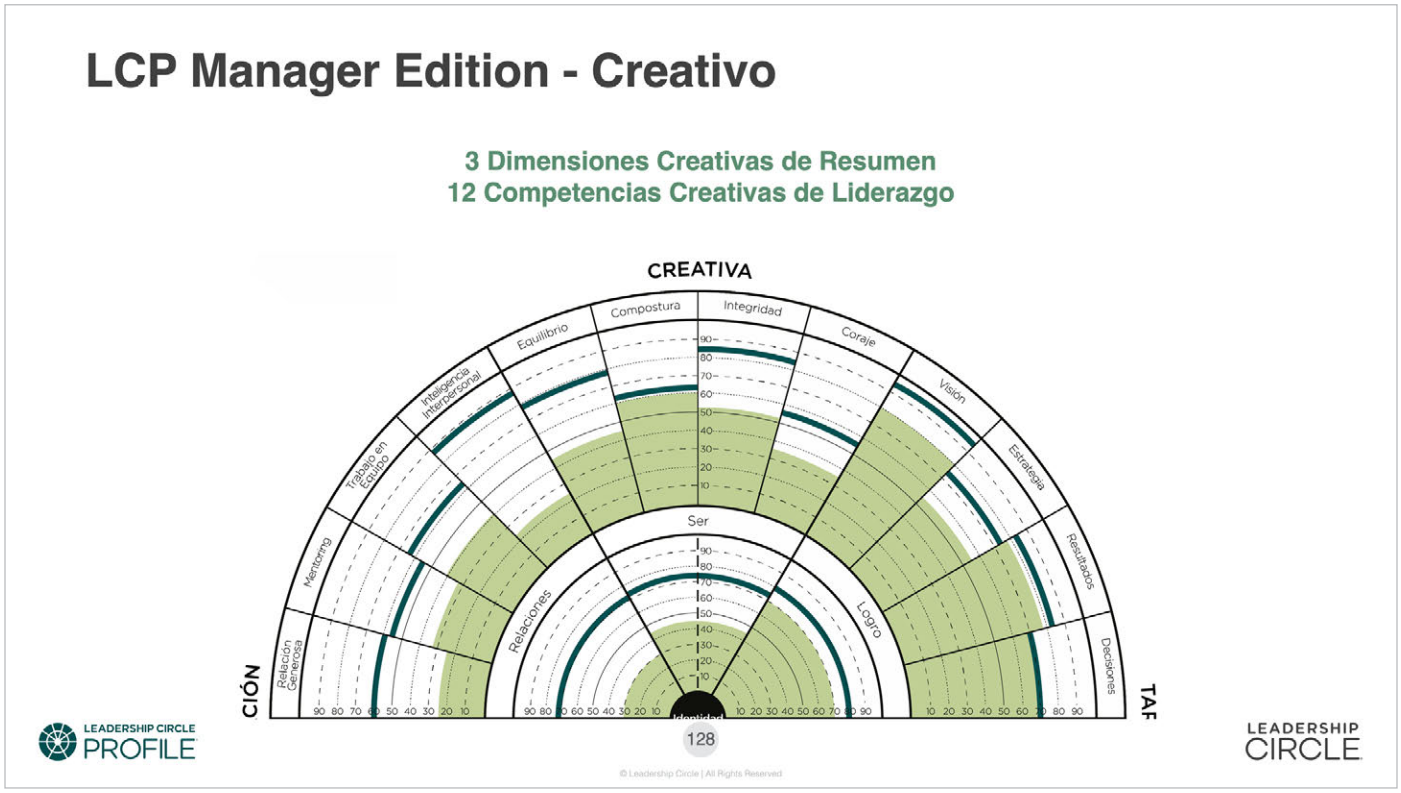


NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

INTEGRACIÓN DE LOS INFORMES

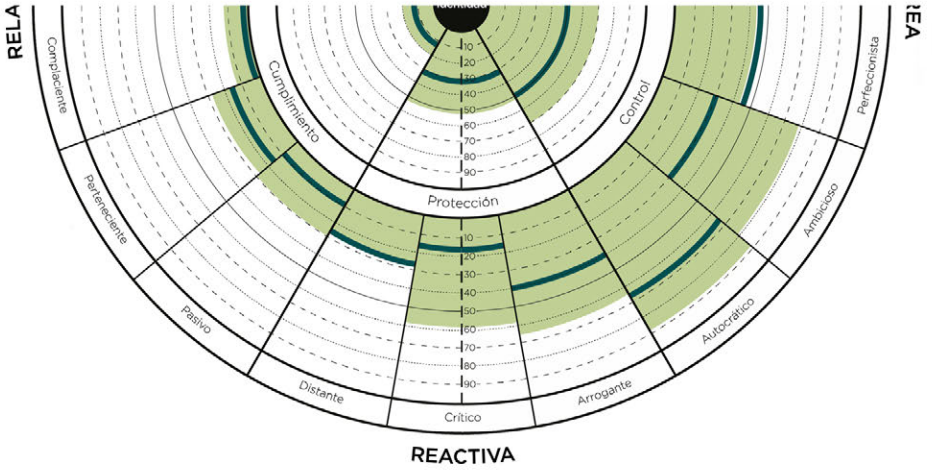
El **LCP Manager Edition** es una versión más ágil del Leadership Circle Profile, diseñada especialmente para líderes de nivel medio o en desarrollo, como supervisores, jefes de proyecto y líderes de equipo. Se centra en 6 dimensiones internas y 21 competencias, ofreciendo una evaluación 360° basada en datos que muestra tanto las fortalezas creativas como las tendencias reactivas, ajustadas al tipo de rol que desempeñan. A diferencia del LCP estándar, pensado para líderes senior y ejecutivos que definen estrategias y sistemas organizacionales, el LCP Manager Edition pone el foco en la ejecución, el desempeño del equipo y las rutas de crecimiento hacia roles de mayor responsabilidad. Esto hace que las conclusiones sean más claras, prácticas y fáciles de aplicar para managers.



NOTAS

LCP Manager Edition - Reactivo

3 Dimensiones Reactivas de Resumen
9 Tendencias Reactivas



LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

129

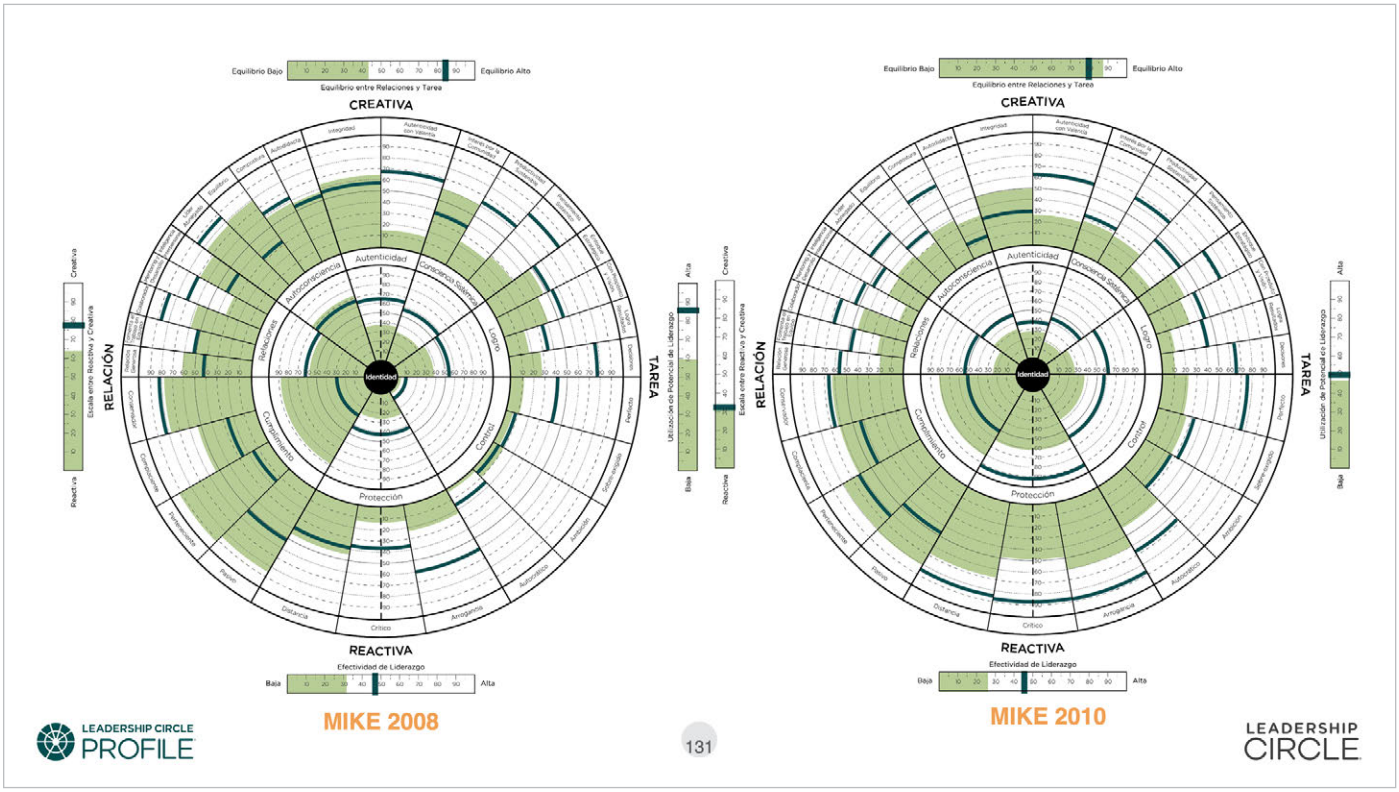
© Leadership Circle | All Rights Reserved

LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS

INTEGRACIÓN DE LOS INFORMES

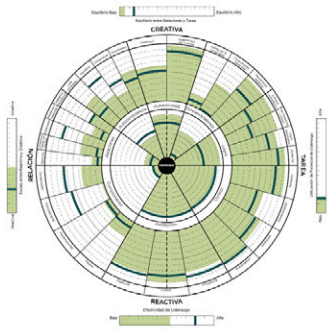
Repetir el Leadership Circle Profile cada 12 a 18 meses ofrece a los líderes una excelente oportunidad para reflexionar sobre su crecimiento, observar los cambios importantes y mantenerse en sintonía con sus metas de desarrollo a lo largo del tiempo.



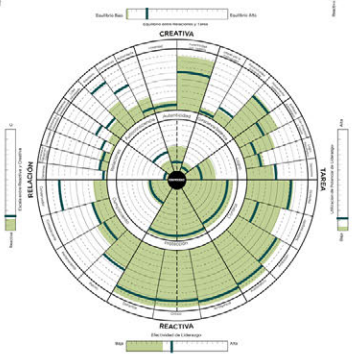
131

NOTAS

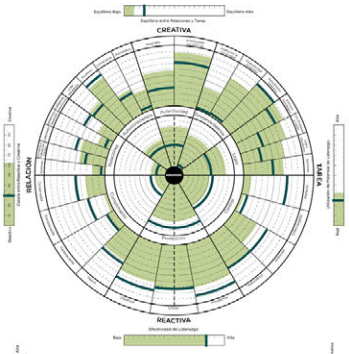
INTEGRACIÓN DE LOS INFORMES



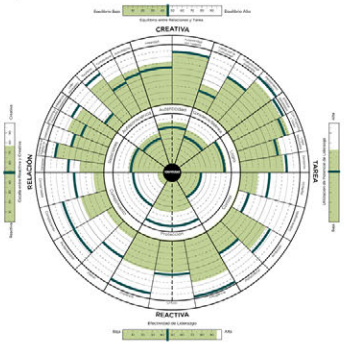
2007



2010



2013



2017

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

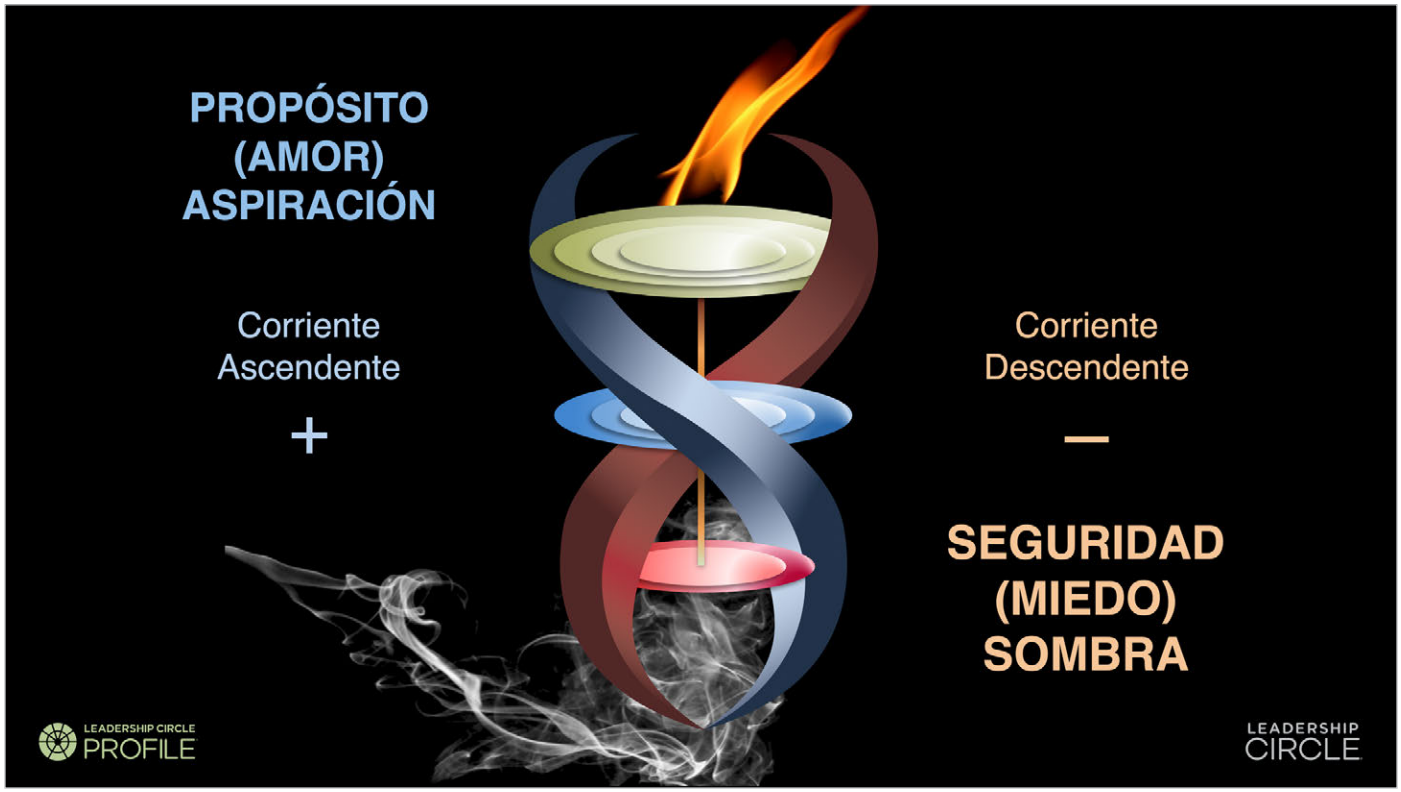
132

© Leadership Circle | All Rights Reserved

LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS

OFRECER COACHING CON EL LCP



NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

OFRECER COACHING CON EL LCP



7. Actualiza la Narrativa – Consolidando las Ganancias de Identidad

6. Crea Resultados – Generando Resultados

5. Experimenta y Persevera – Trabajando con la Brecha de Desarrollo

4. Desbloqueando Pregunta #2 – ¿Qué estoy tratando de crear?

3. Respuesta central – autocuidado y autoría

2. Trabajo de Consciencia – Darse cuenta y permitir

1. Desbloqueando Pregunta #1 – ¿Qué es lo que estoy haciendo? ¿Detrás de qué estoy?

NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

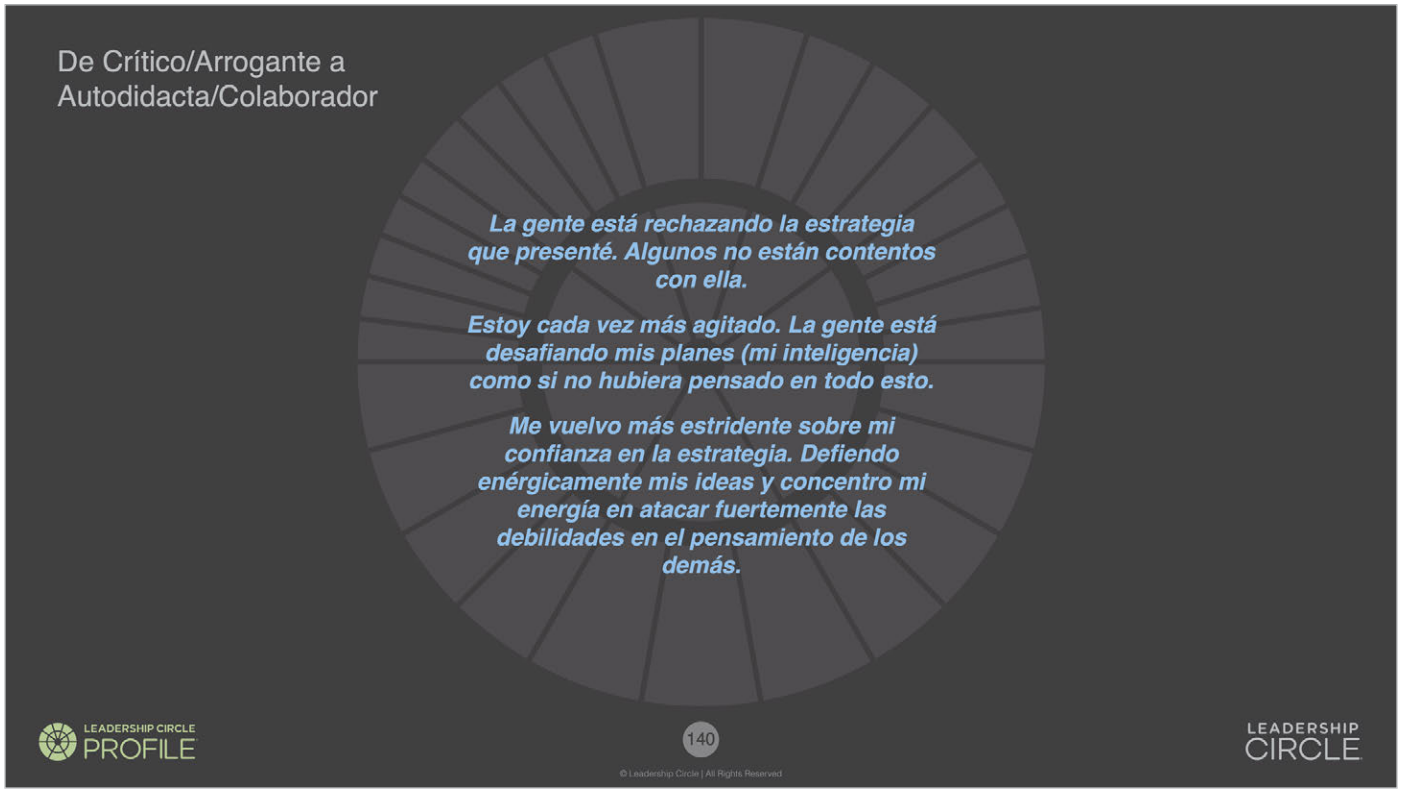

De Complaciente a
Autenticidad con Valentía
La gente está cuestionando la estrategia que propuse; algunos están muy descontentos. Cada vez me siento más ansioso. Empiezo a notar que a algunas personas ya no les caigo bien. Ahora hay mucha tensión en las reuniones.
Retrocedo con la estrategia y trato de apaciguar a algunos haciendo concesiones. Doy la impresión a los demás de que no voy a mantenerme firme ni a defender mi postura.
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
139
© Leadership Circle | All Rights Reserved
LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS

OFRECER COACHING CON EL LCP



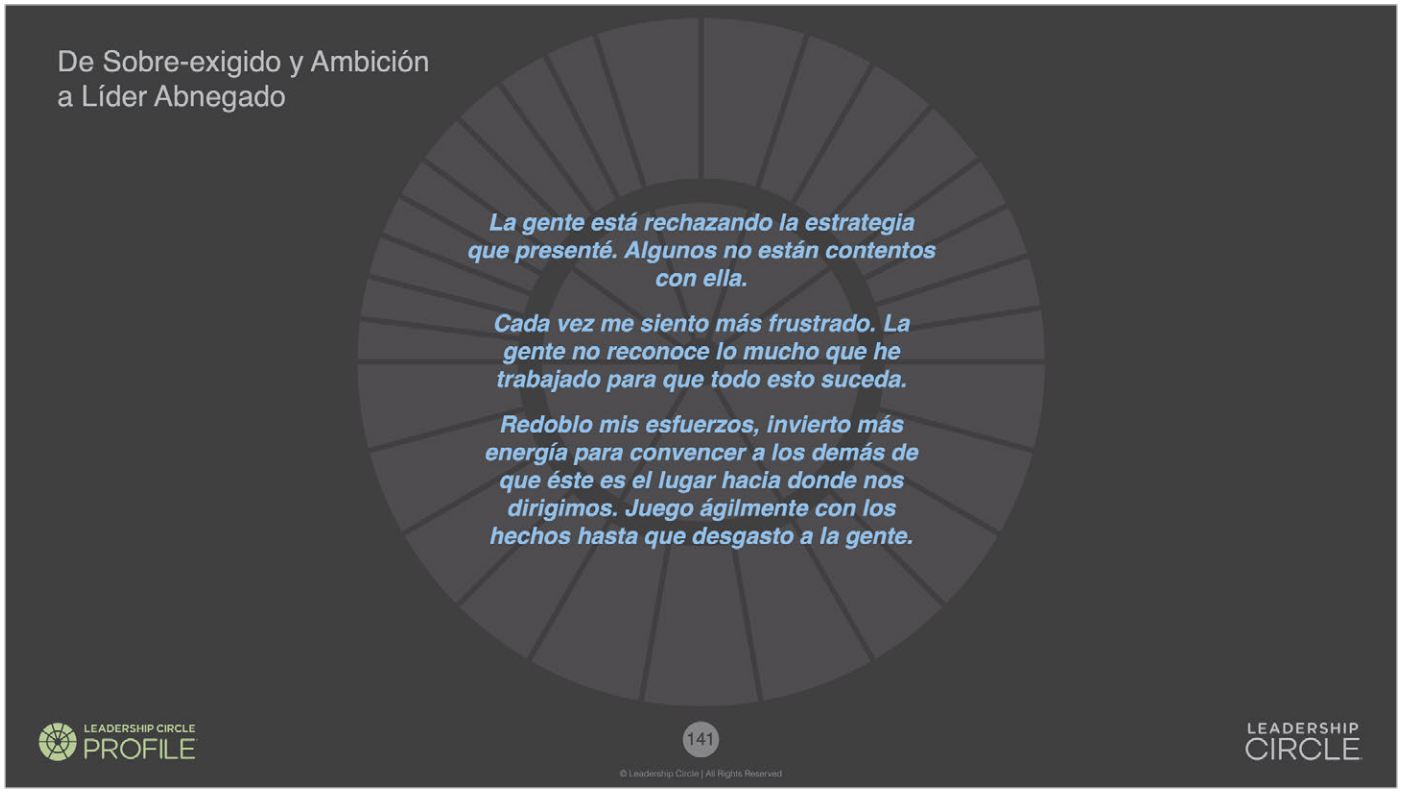
NOTAS


De Crítico/Arrogante a
Autodidacta/Colaborador
La gente está rechazando la estrategia que presenté. Algunos no están contentos con ella.
Estoy cada vez más agitado. La gente está desafiando mis planes (mi inteligencia) como si no hubiera pensado en todo esto.
Me vuelvo más estridente sobre mi confianza en la estrategia. Defiendo enérgicamente mis ideas y concentro mi energía en atacar fuertemente las debilidades en el pensamiento de los demás.
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
140
© Leadership Circle | All Rights Reserved
LEADERSHIP CIRCLE

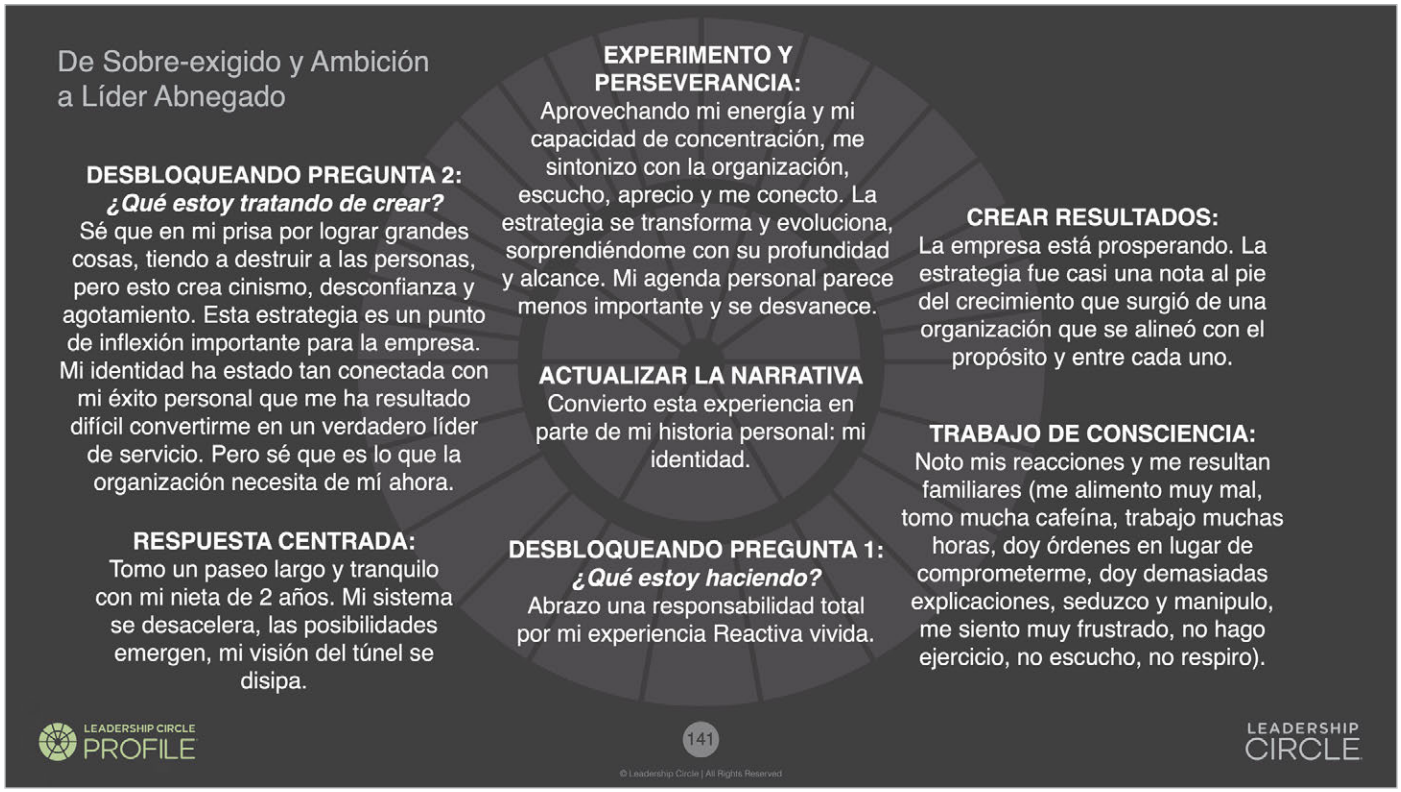
NOTAS


De Crítico/Arrogante a Autodidacta/Colaborador
EXPERIMENTO Y PERSEVERANCIA:
Aprovechando mis capacidades de claridad de pensamiento y curiosidad, organizo conversaciones de colaboración radicalmente abiertas sobre los gustos y disgustos de otros sobre el plan. Tenemos un debate enérgico, comprometido y no defensivo.
DESBLOQUEANDO PREGUNTA 2:
¿Qué estoy tratando de crear?
Sé que tiendo a sobrevalorar mis propias ideas y puedo volverme demasiado contundente o hiriente. Esta estrategia es importante y hay muchas formas de lograrla (no solo a mi manera).
CREAR RESULTADOS:
Adoptan la estrategia. Es brillante y mucho mejor que mi estrategia original. La gente se siente con energía, escuchada e incluida.
ACTUALIZAR LA NARRATIVA
Convierto esta experiencia en parte de mi historia personal: mi identidad.
DESBLOQUEANDO PREGUNTA 1:
¿Qué estoy haciendo?
Abrazo una responsabilidad total por mi experiencia Reactiva vivida.
RESPUESTA CENTRADA:
Medito para calmar mi mente/cuerpo: hay más claridad sobre lo que estoy tratando de crear.
TRABAJO DE CONSCIENCIA:
Noto mis reacciones habituales (energía de enojo, tensión en el cuello y los hombros, reaccionar bruscamente con mis seres cercanos, mente inquieta, incapacidad para disfrutar mis actividades habituales, quedarme atrapado en interacciones pasadas).
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
140
© Leadership Circle | All Rights Reserved
LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS


De Sobre-exigido y Ambición
a Líder Abnegado
La gente está rechazando la estrategia que presenté. Algunos no están contentos con ella.
Cada vez me siento más frustrado. La gente no reconoce lo mucho que he trabajado para que todo esto suceda.
Redoblo mis esfuerzos, invierto más energía para convencer a los demás de que éste es el lugar hacia donde nos dirigimos. Juego ágilmente con los hechos hasta que desgasto a la gente.
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
141
© Leadership Circle | All Rights Reserved
LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS


De Sobre-exigido y Ambición a Líder Abnegado
DESBLOQUEANDO PREGUNTA 2:
¿Qué estoy tratando de crear?
Sé que en mi prisa por lograr grandes cosas, tiendo a destruir a las personas, pero esto crea cinismo, desconfianza y agotamiento. Esta estrategia es un punto de inflexión importante para la empresa. Mi identidad ha estado tan conectada con mi éxito personal que me ha resultado difícil convertirme en un verdadero líder de servicio. Pero sé que es lo que la organización necesita de mí ahora.
RESPUESTA CENTRADA:
Tomo un paseo largo y tranquilo con mi nieta de 2 años. Mi sistema se desacelera, las posibilidades emergen, mi visión del túnel se disipa.
EXPERIMENTO Y PERSEVERANCIA:
Aprovechando mi energía y mi capacidad de concentración, me sintonizo con la organización, escucho, aprecio y me conecto. La estrategia se transforma y evoluciona, sorprendiéndome con su profundidad y alcance. Mi agenda personal parece menos importante y se desvanece.
ACTUALIZAR LA NARRATIVA
Convierto esta experiencia en parte de mi historia personal: mi identidad.
DESBLOQUEANDO PREGUNTA 1:
¿Qué estoy haciendo?
Abrazo una responsabilidad total por mi experiencia Reactiva vivida.
CREAR RESULTADOS:
La empresa está prosperando. La estrategia fue casi una nota al pie del crecimiento que surgió de una organización que se alineó con el propósito y entre cada uno.
TRABAJO DE CONSCIENCIA:
Noto mis reacciones y me resultan familiares (me alimento muy mal, tomo mucha cafeína, trabajo muchas horas, doy órdenes en lugar de comprometerme, doy demasiadas explicaciones, seduzco y manipulo, me siento muy frustrado, no hago ejercicio, no escucho, no respiro).
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
141
© Leadership Circle | All Rights Reserved
LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS

Uso del LCP en un proceso de coaching de seis meses

Primer mes:	**Debrief**	**Despertando** la consciencia • Activando la consciencia – Impacto en el liderazgo • Revelando la consciencia sobre orientación reactiva y creativa y sus historias, en acción • Comprender el reporte del LCP • Ejercicio inicial de consciencia
	Seguimiento	**Despertando** la consciencia – Cómo fue el ejercicio inicial de consciencia • Conexión con el perfil en acción y efectos de cancelación • Marca de liderazgo • Ejercicio de diario LDP
Segundo mes:	**Trabajo LDP / Creencias – Mantenimiento de la identidad**	• **Profundizando** la consciencia • Borrador LDP • Comprender las creencias centrales y el gancho de identidad
Tercer mes:	**LCP / Creativo – Expansión (1-2 sesiones)**	• Finalización del LDP – Reunión con jefe/patrocinador • **Expandiendo** espacios y límites **Creativos** • ¿En qué debo enfocarme? ¿Qué vale la pena arriesgar? • Creación, visión, claridad • LDP listo para lanzamiento de Pulse
Cuarto mes:	**Diseñando experimentos y enfoques**	• **Experimentando con enfoques:** liderar desde el desarrollo/expansión/suposiciones a lo largo del tiempo • Trabajando con la tensión creativa – Notar, nombrar, cambiar resultados
Quinto mes:	**Integración: ¿Qué está emergiendo ahora?**	• **Integración** • LCP – qué está emergiendo para notar más, qué está presente ahora • ¿Qué está funcionando? Más de/menos de • Ampliando prácticas para sostener los avances creativos
Sexto mes:	**Solidificando avances**	• **Hacer balance:** Cambios en el yo en evolución – ¿Ser y convertirse? • El líder que eres – ¿el líder que necesitas ser ahora? • ¿Qué sigue?

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

142

© Leadership Circle | All Rights Reserved

LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS

PRÓXIMOS PASOS PARA OBTENER LA CERTIFICACIÓN



NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

9 consejos de practitioners experimentados de Leadership Circle

1. Toma acción significativa con Leadership Circle de inmediato.
2. Reserva tiempo para aprender las herramientas disponibles en nuestras plataformas y en leadershipcircle.com. Hay muchos recursos útiles disponibles, así que no es necesario crear materiales desde cero.
3. Desarrolla tu discurso de presentación para tu coaching y para el Leadership Circle Profile.
4. Familiarízate con los conceptos Creativo y Reactivo.
5. Haz un nuevo contacto antes de salir de esta sala y mantente conectado con la comunidad.
6. Síguenos en LinkedIn e Instragram.
7. Pon en práctica lo aprendido: intenta presentar o vender el LCP a un amigo, cliente o colega.
8. Comparte tu historia
9. Sigue trabajando en tu propio desarrollo.

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

145

© Leadership Circle | All Rights Reserved

LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS


NUESTRO PROPÓSITO
Existimos para evolucionar la práctica consciente del liderazgo, para servir al planeta y para nuestro despertar colectivo a nuestra unidad inherente.
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
146
LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS

EL CAMINO DE APRENDIZAJE CONTINÚA

- **Trabajo posterior al curso** - Completa los módulos de post-certificación en el Learning Center y realiza las actividades post-taller para obtener la certificación completa.
- **Emails** - En las próximas semanas recibirás información adicional sobre cómo comenzar, dominar el debrief y elaborar la propuesta.
- **Partner Center** - Tu biblioteca de recursos de Leadership Circle
- **Equipo de Customer Success** – ¡A tu servicio! Asistencia con pedidos, acceso a Project Center, resolución de dudas posteriores a la certificación y servicios de evaluación. Puedes escribir a tu equipo regional de soporte: support.na@leadershipcircle.com, support.apac@leadershipcircle.com, support.europe@leadershipcircle.com, support.latam@leadershipcircle.com.
- **LC Assessment Services** – Nuestro equipo puede gestionar tus LCP para asegurar que cuentes con toda la información necesaria para las evaluaciones, permitiéndote centrarte en el debrief.
- **Equipo de Coaching y Consultoría** – Ofrecemos apoyo en programas personalizados de desarrollo de liderazgo, certificaciones internas y acompañamiento continuo para ejecutivos.
- **Eventos de la Comunidad y Educación Continua** – Te invitamos a conectarte con otros practitioners de tu región y a participar en eventos, seminarios, webinars y Masterclasses. Más información estará disponible en nuestra newsletter mensual. También puedes seguirnos en LinkedIn (Latin America/ EMEA).
- **¡Tu trabajo personal continuo!**

NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

ESTACIONAMIENTO/PARQUEADEARO DE PREGUNTAS

NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

APÉNDICE



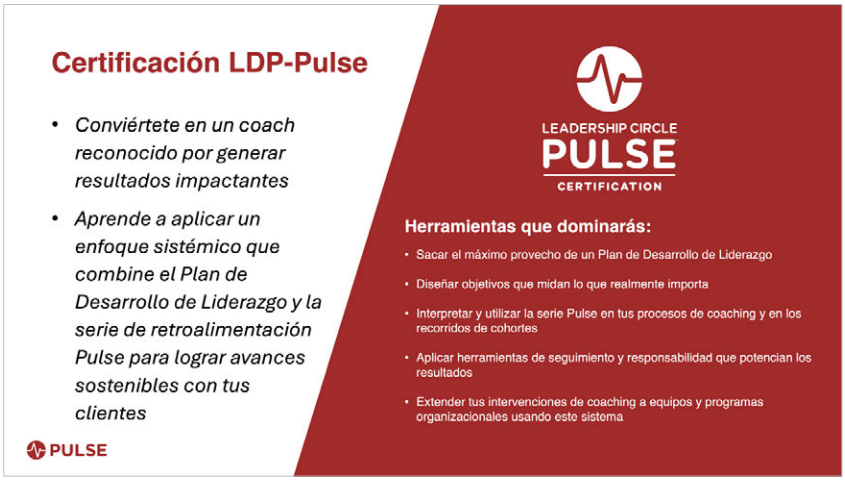
NOTAS

APÉNDICE

El LDP Pulse de Leadership Circle es una herramienta de retroalimentación ágil y accesible, diseñada para complementar el Leadership Circle Profile (LCP). Ofrece una forma rápida y de alto impacto para medir el progreso y reforzar las iniciativas de desarrollo de liderazgo. Entre sus principales características se incluyen:

- Retroalimentación rápida: se centra en dimensiones específicas del liderazgo para ofrecer información clara y práctica en menos tiempo.
- Seguimiento continuo: permite a los líderes monitorear su crecimiento y evaluar mejoras a lo largo del tiempo.
- Integración con el LCP: funciona como una herramienta de seguimiento para reforzar los comportamientos y metas de desarrollo identificados en la evaluación completa del LCP.
- Escalabilidad: ideal para organizaciones que buscan ampliar sus programas de desarrollo de liderazgo a más líderes, sin requerir la profundidad del LCP completo.

Este producto resulta especialmente efectivo para reforzar el aprendizaje, fomentar la responsabilidad y mantener la alineación con los objetivos de liderazgo de manera ágil y efectiva.



NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

Serie de reportes LDP-Pulse

1era encuesta Pulse – Fase inicial

- Identifica el Principal y más relevante objetivo (OBT) y los comportamientos a empezar y dejar de hacer (Start/Stop).
- Recurre al Círculo de Responsabilidad (Accountability Circle) (5-8 personas).
- Evalúa los niveles actuales de desempeño del líder en las áreas objetivo.
- Los evaluadores pueden dejar comentarios.
- Evalúa la efectividad de liderazgo de referencia, que aparece en el último informe.

2nda encuesta Pulse – Fase intermedia

- Evalúa los niveles actuales de desempeño del líder.
- Lo compara con la encuesta de la fase inicial.
- Utiliza puntuaciones sobre percepción de progreso/falta de progreso y frecuencia.

3ra encuesta Pulse – Fase final

- Muestra los resultados de los Pulse anteriores y los compara con los niveles de desempeño actuales.
- Compara la efectividad de liderazgo de referencia con la efectividad de liderazgo actual.
- Proporciona retroalimentación al líder sobre su mayor fortaleza y reto.

PULSE

150

© Leadership Circle | All Rights Reserved

LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS

APÉNDICE

El **Collective Leadership Assessment (CLA)** de Leadership Circle es una herramienta potente diseñada para evaluar la efectividad general del liderazgo en una organización o equipo.

Proporciona una visión completa de la cultura de liderazgo colectiva, midiendo tanto las tendencias creativas como las reactivas dentro del grupo.

El CLA se alinea con el Leadership Circle Profile (LCP), lo que permite a las organizaciones analizar cómo su cultura de liderazgo influye en el desempeño y en los resultados estratégicos. Al identificar fortalezas, brechas y áreas de desarrollo, el CLA fomenta iniciativas específicas para mejorar la colaboración, impulsar la innovación y mantener la alineación con los objetivos de la organización. Además, sirve como base para promover la transformación cultural y construir un entorno de liderazgo de alto desempeño.



NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™

- Evalúa competencias creativas y tendencias reactivas
- Los resultados destacan la brecha entre el liderazgo colectivo actual y el deseado
- Calificado por otras personas
- Destinado a equipos de liderazgo



BRITE

- Evalúa factores generativos y disruptivos relacionados con la efectividad del equipo
- Herramienta diagnóstica que muestra dónde fluye o no la energía en un equipo
- Autoevaluado por los miembros del equipo
- Se utiliza con cualquier equipo completo

LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados



NOTAS

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados


Reactivo
Creativo
Integral
Tiempo
Meses
Años
Décadas
Foco
Acción
Problemas
Solución
Visión
Estrategia
Sistema
Diseño
Identidad
Socializado
Definido por Otros
Auto-Creador
Definido por sí mismo
Auto-Transformador
Ecología de Opuestos
Motivo
Miedo
Jugar para no Perder
Pasión
Jugar en Propósito
Compasión
Jugar para Todos
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
147
© Leadership Circle | All Rights Reserved
LEADERSHIP CIRCLE

NOTAS

APÉNDICE

Una fase de consolidación del desarrollo es una etapa en la que el crecimiento de una persona se detiene temporalmente. Durante este período, se consolidan habilidades, conocimientos y comportamientos antes de avanzar al siguiente nivel. Es un momento de estabilidad e integración, donde se refinan y fortalecen las capacidades existentes, preparando el terreno para futuros avances. Aunque pueda parecer que no se progresa, esta fase es clave para construir una base sólida que sostenga el desarrollo posterior.

Entre estas etapas del desarrollo adulto se encuentran la Mente Socializada, la Mente Auto-Creadora y la Mente Auto-Transformadora. La Mente Socializada se define por influencias externasy la necesidad de aprobación, adaptándose a las normas sociales. La Mente Auto-Creadora desarrolla valores y metas personales, permitiendo mayor autonomía y capacidad de autorregulación. La Mente Auto-Transformadora reconoce las limitaciones de la propia perspectiva, abraza el aprendizaje continuo y es capaz de integrar múltiples puntos de vista, fomentando la adaptabilidad y una autoconsciencia más profunda.

3 ETAPAS DE DESARROLO EN ADULTOS

De Immunity to Change de Robert Kegan y Lisa Lahey

LA MENTE **SOCIALIZADA**

- Formada por las definiciones y expectativas de nuestro entorno personal – atracción por el alineamiento entre el yo y el entorno.
- Es coherente mediante el alineamiento con y la lealtad a aquello con lo que se identifica.
- Se expresa principalmente en las relaciones con personas y con “escuelas de pensamiento” (ideas y creencias).
- El yo es externamente validado y la identidad está fuertemente unida al exterior (trabajo, relaciones, logros, posesiones).

LA MENTE **AUTO-CREADORA**

- Capaz de apartarse lo suficiente del ambiente social como para generar un lugar de “juicio” interno o una autoridad personal que evalúe y tome decisiones sobre expectativas externas.
- Puede tomar una perspectiva sobre el entorno – el Yo se está diferenciando de aquello que usa para sustraer la identidad.
- Es coherente mediante su alineamiento con su propio sistema de creencias/ideología/código personal; por su habilidad de autodirigirse, posicionarse, marcar límites, así como crear y regular sus límites. en nombre propio.

LA MENTE **AUTO-TRANSFORMADORA**

- Capaz de apartarse y reflexionar sobre los límites de nuestra propia ideología o autoridad personal; ver que cualquier sistema u organización propia es una forma parcial o incompleta; ser más amable ante las contradicciones y oposiciones; busca conservar múltiples sistemas en lugar de proyectar todos excepto uno en el otro.
- Puede tomar una perspectiva sobre el sistema auto-creativo y verlo (como todos los sistemas) como parcial e incompleto. Deja de intentar perfeccionar este sistema y en su lugar comienza a desembalar y deconstruir su propia construcción.
- Es coherente mediante su habilidad de no confundir la consistencia interna con la totalidad y completitud, y a través de su alineamiento con la dialéctica en lugar de con ambos extremos.
- El “Yo” como estructura narrativa y de organización tiene menos consistencia que en las fases anteriores.

APÉNDICE

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

Para comprender la distribución del Gráfico del Perfil, lea los pasos del 1 al 4.

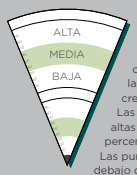
1 CÍRCULOS CONCÉNTRICOS



El círculo externo muestra los resultados de cada una de las 29 dimensiones medidas en LCP. El círculo interno resume el círculo externo en 8 puntuaciones resumen de las dimensiones del círculo externo. Las definiciones de estas dimensiones se encuentran en las siguientes páginas.

La localización de las dimensiones en el círculo ilustra la relación entre dimensiones. Las dimensiones adyacentes describen patrones de comportamiento similares positivamente correlacionados. Las dimensiones opuestas en el círculo son contrarias y se correlacionan inversamente.

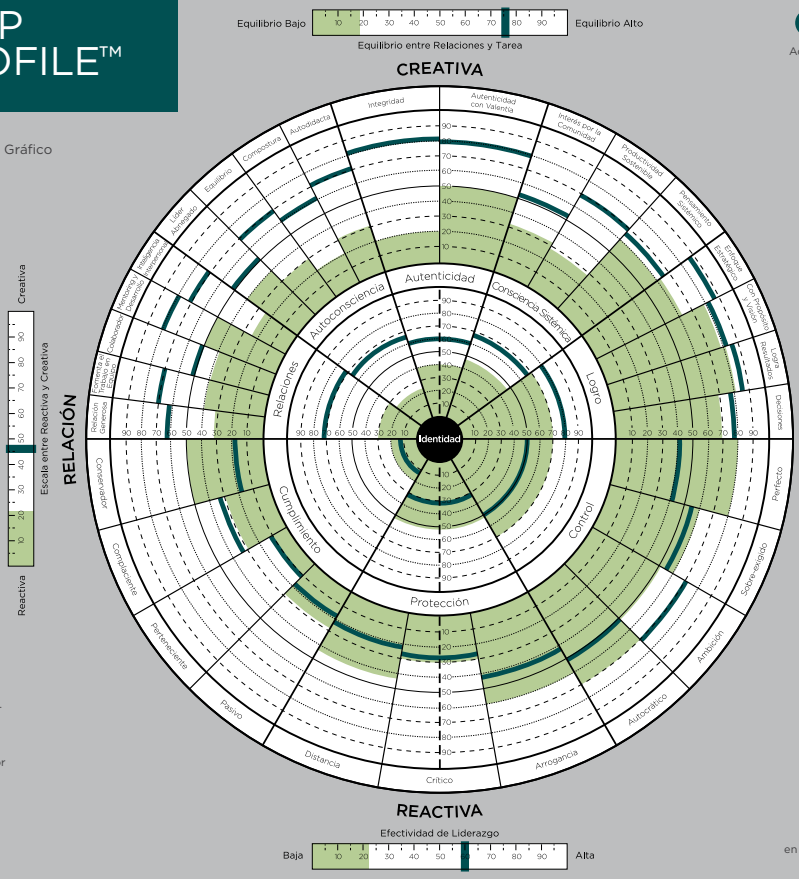
2 PUNTUACIONES PERCENTILES



Todas las puntuaciones se muestran en percentiles comparados con la norma base en crecimiento constante. Las puntuaciones altas están más allá del percentil 67%. Las puntuaciones bajas por debajo del percentil 33%.

3 LEYENDA

Autoevaluación
Evaluación de otros



4 DIMENSIONES DE RESUMEN

Además de todas las dimensiones mostradas en los círculos internos y externos, las escalas dispuestas alrededor del círculo facilitan un resumen del conjunto. Ofrecen puntuaciones resumen útiles además de mediciones de patrones clave en los datos.

La **Escala Reactivo - Creativa** refleja el grado de equilibro entre las dimensiones Creativas y Reactivas. La puntuación en percentil de esta escala ofrece al líder una idea de cómo se compara con otros directivos respecto a la cantidad de energía que pone en la conducta reactiva versus la creativa. Sugiere el nivel en que su liderazgo, relaciones y conducta orientada a objetivos está saliendo de una tendencia creativa o reactiva. También sugiere el grado en que el concepto de sí mismo y su motivación interna llegan desde dentro o están determinadas por expectativas, reglas y condiciones externas.

El **Equilibrio Relación - Tarea** mide el grado de equilibrio entre las competencias de logro y las competencias de relación. Un buen equilibrio resulta en altas puntuaciones percentiles.

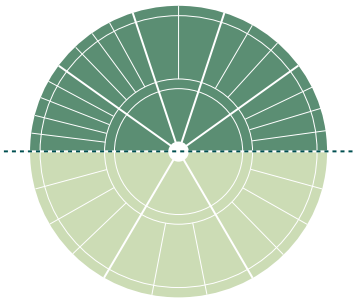
La **Utilización del Potencial de Liderazgo** es una medida de balance final que tiene en cuenta todas las dimensiones medidas anteriormente y compara la puntuación de conjunto con las de los demás líderes que hayan tomado parte en esta encuesta. Revise todas las puntuaciones altas y bajas para contestar a la pregunta, "En conclusión, ¿cómo lo estoy haciendo?"

La **Efectividad del Liderazgo** mide la efectividad global del líder. Es una escala resultante de investigaciones, que se correlaciona sólidamente con los resultados de negocio. Da al líder una medida global de cómo todo lo anterior se traduce en efectividad percibida.

© LEADERSHIP CIRCLE® | ALL RIGHTS RESERVED

NOTAS

LAS COMPETENCIAS **CREATIVAS** DEL LIDERAZGO



La mitad superior del círculo muestra las Competencias Creativas que contribuyen a la efectividad del líder. Miden comportamientos claves de liderazgo y las suposiciones internas que conducen a un liderazgo de alto logro y de alto rendimiento. Son las siguientes:

RELACIONES

Esta dimensión resumen mide la capacidad del líder de relacionarse de forma que saque lo mejor de las personas, los grupos y las organizaciones. Se compone de:

Relación Generosa mide el interés del líder y su habilidad para formar relaciones cálidas y comprensivas.

Fomenta el Trabajo en Equipo mide la capacidad del líder para promover un trabajo en equipo de alto rendimiento entre los equipos bajo su dirección, en la organización y en los equipos en los que participa.

Colaborador mide hasta qué punto el líder involucra a los demás de manera que permite a las partes implicadas descubrir sus intereses comunes.

Mentoring y Desarrollo mide la habilidad del líder para desarrollar a los demás a través de la mentorización y de mantener relaciones que promueven el crecimiento.

Inteligencia Interpersonal mide la eficacia con la que el líder escucha, se involucra en el conflicto y la polémica, se ocupa de los sentimientos de los demás y gestiona los suyos propios.

AUTOCONSCIENCIA

Esta dimensión resumen mide la orientación del líder hacía el desarrollo profesional y personal continuo, así como el grado en que su autoconsciencia interior se expresa a través de un liderazgo de alta integridad. Se compone de:

Líder Abnegado mide hasta qué punto el líder persigue el servicio sobre el interés propio, donde la necesidad de crédito y la ambición personal son mucho menos importantes que crear resultados que sirvan a un bien común.

Equilibrio mide la capacidad del líder de mantener un equilibrio sano entre los negocios y la familia, la actividad y la reflexión, el trabajo y el tiempo libre – la tendencia a renovarse, y manejar el estrés de la vida sin perder su ser.

Compostura mide la capacidad del líder de mantenerse sereno y centrado ante situaciones de conflicto y elevada tensión, para mantener una perspectiva tranquila y enfocada.

Autodidácta mide el grado en que el líder muestra un interés intenso y activo por el aprendizaje y el crecimiento personal y profesional. Mide qué tan activa y reflexivamente se esfuerza por convertirse en todo lo que es capaz de ser al desarrollar autoconsciencia, sabiduría, conocimiento y comprensión.

AUTENTICIDAD

Esta dimensión resumen mide la capacidad del líder de relacionarse con los demás de una manera auténtica, valiente y con gran integridad. Se compone de:

Integridad mide en que medida el líder se adhiere a un conjunto de principios y si se puede confiar en que va a "predicar con el ejemplo".

Autenticidad con Valentía mide la disposición del líder en tomar posturas difíciles para sacar a relucir los "indiscutibles" (asuntos delicados que el grupo evita comentar), y tratar abiertamente los problemas relacionales difíciles.

LEADERSHIP CIRCLE

CONSCIENCIA SISTÉMICA

Esta dimensión resumen mide en qué grado la consciencia del líder se concentra en la mejora del sistema completo y en el bienestar de la comunidad. Se compone de:

Interés por la Comunidad mide la orientación al servicio del liderazgo. Mide el nivel en que el líder vincula su legado al servicio de la comunidad y el bienestar mundial.

Productividad Sostenible mide la capacidad del líder de alcanzar resultados de forma que se mantenga o mejore la efectividad general de la organización a largo plazo. Mide si equilibra bien los recursos humanos y técnicos para mantener un alto rendimiento a largo plazo.

Pensamiento Sistémico mide el grado en que el líder piensa y actúa desde la perspectiva del sistema completo, así como hasta dónde toma decisiones buscando el buen funcionamiento a largo plazo de todo el sistema.

LOGRO

Esta dimensión resumen mide el alcance en que el líder ofrece un liderazgo visionario, auténtico y de alto rendimiento. Se compone de:

Enfoque Estratégico mide hasta qué punto el líder piensa estratégicamente para asegurar que la organización prospere a corto y largo plazo.

Con Propósito y Visión mide el nivel en que el líder comunica y modela de forma clara su compromiso con su visión y propósito personales.

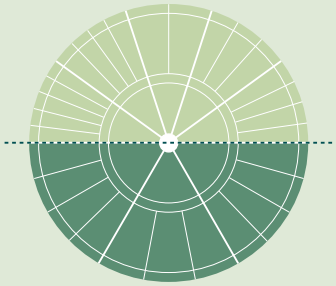
Logra Resultados mide hasta qué grado el líder está orientado a objetivos y tiene un historial de logros y alto rendimiento.

Decisiones mide la capacidad del líder para tomar decisiones a tiempo y hasta qué punto se siente cómodo avanzando en la incertidumbre.

Leadership Circle® | Todos los derechos reservados

LOS ESTILOS DE LIDERAZGO **REACTIVOS**

La mitad inferior del círculo muestra las Tendencias Reactivas y comportamientos de liderazgo autolimitantes. Las dimensiones Reactivas reflejan creencias y suposiciones internas que limitan la efectividad, la expresión autentica y el liderazgo empoderador. Son las siguientes:



CUMPLIMIENTO ***Esta dimensión resumen mide hasta que punto el líder obtiene un sentido de valía y seguridad cumpliendo con las expectativas de los demás, más que haciendo lo que él mismo desea. Se compone de:***

Conservador mide hasta qué punto el líder piensa y actúa de forma conservadora, sigue procedimientos, y vive dentro de las reglas prescritas por la organización a la que pertenece.

Complaciente mide la necesidad del líder de buscar el apoyo y la aprobación de los demás para sentirse seguro y encontrar su sentido de valía personal. Las personas con fuertes necesidades de aprobación tienden a basar su nivel de auto valía en su habilidad de ganar el favor y confirmación de los demás.

Perteneciente mide la necesidad del líder de cumplir, seguir las reglas y alcanzar las expectativas de aquellos que tienen autoridad. Mide hasta qué punto sigue los demás para llevarse bien con ellos, y así comprimir todo su poder creativo en compartimentos culturalmente aceptables.

Pasivo mide el grado en que el líder ha entregado su poder a los demás y a circunstancias fuera de su control. Mide hasta qué punto cree que no es el creador de su experiencia vital, que sus esfuerzos no son importantes y que carece de poder para crear el futuro que quiere.

PROTECCIÓN ***Esta dimensión resumen mide la creencia de que el líder puede protegerse a si mismo y establecer un sentido de valía apartándose, manteniéndose distante, oculto, al margen, siendo cínico, superior o racional. Se compone de:***

Arrogancia mide la tendencia del líder a proyectar un gran ego o una conducta percibida como superior, egoísta, y egocéntrica.

Crítico es una medida de la tendencia del líder a tomar una actitud crítica, cuestionadora y algo cínica.

Distancia es una medida de la tendencia del líder a establecer un sentido de valía y seguridad personales apartándose, sintiéndose superior y manteniéndose al margen, emocionalmente distante, y por encima de todo.

CONTROL ***Esta dimensión resumen mide el grado en que el líder establece una sensación de seguridad y valía a través del cumplimiento de tareas, logros personales, poder y control. Se compone de:***

Perfecto es una medida de la necesidad del líder de alcanzar resultados impecables y cumplir con unos estándares extremadamente altos para sentirse seguro y valioso como persona. La valía y la seguridad se equiparan con ser perfecto y triunfar más allá de toda expectativa.

Sobre-exigido mide hasta qué punto el líder está acelerado. Mide su creencia en que su valía y seguridad están relacionados con conseguir mucho mediante el trabajo duro. Mide su necesidad de desempeñarse según estándares muy altos para poder sentirse valioso como persona.

Una fortaleza de este estilo es tener una buena ética de trabajo, siempre y cuando mantenga el equilibrio y sea capaz de conciliar la ayuda a los demás para que consigan sus logros.

Ambición mide la necesidad del líder de salir adelante, ascender en la organización y ser mejor que los demás. La ambición es un motivador poderoso. Esta escala evalúa si esa motivación es positiva (alienta el progreso) o negativa (demasiado egocéntrica y competitva).

Autocrático mide la tendencia del líder a ser enérgico, agresivo y controlador. Mide hasta que punto equipara su sentido de valía personal y seguridad con ser poderoso, tener el control, ser fuerte, dominante y a estar por encima. La valía se mide a través de la comparación, es decir, teniendo más ingresos, alcanzando una posición superior, siendo visto como el que más contribuye, teniendo más reconocimiento o siendo promocionado.



Al iluminar los patrones de pensamiento subyacentes que dirigen su comportamiento actual, los clientes tienen acceso a nuevas elecciones y posibilidades.

© LEADERSHIP CIRCLE® | ALL RIGHTS RESERVED